

SOPIMATON KÄYTÖS SOSIAALISESSA MEDIASSA TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISPERUSTEENA

Lapin yliopisto
Oikeustieteiden tiedekunta
Työ- ja sosiaali oikeus
Maisteritutkielma
Syksy 2012
Sarianna Rönkkö

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa työsuhteen päättämisperusteena

Tekijä: Sarianna Rönkkö

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Työ- ja sosiaalioikeus

Työn laji: Tutkielma x Laudaturtyö_ Lisensiaatintyö_ Kirjallinen työ_

Sivumäärä: 78

Vuosi: Syksy 2012

Tiivistelmä:

Tarkastelen tässä maisteritutkielmassa sopimatonta käytöstä sosiaalisessa mediassa ja sen soveltuvuutta työsuhteen päättämisperusteeksi. Kartoitan työssäni erityisesti sitä, milloin sosiaalisessa mediassa tapahtunut sopimaton käytös voi johtaa lailliseen Suomen työsopimuslain mukaiseen työsopimuksen irtisanomiseen.

Tutkimukseni on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Sovellan tutkimuksessani Suomen työsopimuslakia käytännön irtisanomistilanteisiin.

Työsuhte voidaan päättää joko irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan irtisanoa joko työntekijän itsensä tai työnantajan toimesta. Kun toinen osapuoli irtisanoa työsopimuksen, päättyy sopimus irtisanomisajan kuluttua. Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen, tulee irtisanomisen perustua TSL 7 luvussa mainittuihin irtisanomisperusteisiin. Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen tulee siihen aina olla asiallinen ja painava syy (TSL 7:1). Työnantajalla on oikeus purkaa työsopimus päättyväksi heti ilman työsopimuksessa noudatettavaa irtisanomisaikaa vain erittäin painavasta syystä (TSL 8:1).

Työntekijän on tehtävässään vältettävä kaikkea toimintaa, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tätä luonnehditaan työntekijän lojaliteetti- eli uskollisuusvelvollisuudeksi.

Sopimaton käytös työsuhteen päättämisperusteena perustuu lojaliteetti- ja uskollisuusvelvoitteen laiminlyöntiin. Lojaliteettivelvoite sitoo työntekijää myös tämän vapaa-aikana, jolloin sen rikkominen voi ilmetä myös sosiaalisessa mediassa kirjoitteluna. Sopimattomaksi käytökseksi voidaan luokitella esimerkiksi työnantajan julkinen herjaaminen, liike- ja ammattisalaisuuksien paljastaminen tai rikollinen toiminta.

Sosiaalisessa mediassa kirjoittelua voidaan puoltaa Suomen perustuslain, Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen sekä Euroopan Unionin perusoikeuskirjan takaamilla yksilön oikeuksilla sananvapauteen sekä yksityiselämän suojaan.

Avainsanat: Sosiaalinen media, työsopimuslaki, irtisanomisperusteet, lojaliteetti- eli uskollisuusvelvollisuus, yksityiselämän suoja, sananvapaus.

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen Rovaniemen hovioikeuden käyttöön x

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi x

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi x
(vain Lappia koskevat)

Sisällysluettelo

Lähdeluettelo:	V
Lyhenteet	XIII
1. Johdanto	1
1.1 Tutkimuskohde	1
1.2 Tutkimuksen tavoitteet.....	3
1.3 Aineisto	4
2. Yleistä Koeajasta.....	5
2.1 Koeaika ja koeaikapurku.....	5
2.2 Koeajan tarkoitus	6
2.3 Koeaika ja sosiaalinen media.....	7
3. Yleistä työsopimuksen päättämisestä.....	8
3.1 Työsopimuksen irtisanominen	8
3.2 Yleissäännös irtisanomisperusteista.....	9
3.3 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.....	10
3.4 Irtisanomisen harkinta.....	12
3.5 Varoitus ja muuhun työhön sijoittaminen.....	13
3.6 Työsopimuksen purkaminen	14
3.7 Purkamisperusteista	15
3.8 Purkautuneena pitäminen	18
4. Sopimaton käytös ja sosiaalinen media.....	20
4.1 Yleistä sosiaalisen median yhteydestä sopimattomaan käytökseen.....	20
4.2 Sosiaalisen median välineet	21
4.2.1 Facebook, , Twitter, LinkedIn	22
4.2.2 Youtube, keskustelufoorumit.....	24
4.3 Työntekijän lojaliteetti- eli uskollisuusvelvollisuus	26
4.4 Luottamuspula.....	28
4.5 Työntekijän sopimaton käytös	32
4.6 Työnantajan julkinen herjaaminen sosiaalisessa mediassa.....	41

4.7	Sosiaalisen median käyttö työaikana	49
4.8	Sosiaalisen median vaikutukset työhönotossa	51
5.	Sosiaalinen media ja perusoikeudet	53
5.1	Perus- ja ihmisoikeudet.....	53
5.2	Yksityiselämän suoja	54
5.3	Sananvapaus.....	59
6.	Työelämän lainsäädäntö ja sosiaalinen media	64
6.1	Työsopimuslain sovellettavuus	64
7.	Sosiaalisen median pelisäännöt työpaikoilla.....	66
7.1	Sosiaalisen median pelisäännöt ennaltaehkäisevänä ohjeistuksena.....	66
8.	Lopuksi	73
8.1	Loppupäätelmät ja yhteenveto	73

Lähdeluettelo:

Kirjallisuus

Anja Alasilta; Blogi tulee töihin, 2009, Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.

Harri Hietala, Tapani Kahri, Martti Kairinen, Keijo Kaivanto; Työsopimuslaki käytännössä, 2004, Talentum Helsinki.

Ari Hirvonen; Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan, 2011, Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17, Helsinki. Saatavilla [www-muodossa: <http://www.helsinki.fi/oikeustiede/tutkimus_ja_julkaisut/julkaisut/yleinen_oikeustiede/hirvonen_mitka_metodit.pdf>](http://www.helsinki.fi/oikeustiede/tutkimus_ja_julkaisut/julkaisut/yleinen_oikeustiede/hirvonen_mitka_metodit.pdf) 23.10.2012.

Pirkko K. Koskinen Työoikeuden perusteet, 2004, Talentum Helsinki. Saatavilla [www-muodossa: <http://www.suomenlaki.com>](http://www.suomenlaki.com). 28.1.2011.

Seppo Koskinen; Hyvän tavan vastaisuudesta, 1993, toimittanut Ari Saarnilehto, Turku, julkaisuja/Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, muut kokoomateokset.

Seppo Koskinen; Työsopimuksen päättäminen, Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja, Sarja C 25, 1998, Lapin yliopistopaino Rovaniemi.

Seppo Koskinen, Kimmo Nieminen, Mika Valkonen; Työsuhteen päättäminen, 2003 WSOY.

Virpi Korhonen, Seppo Koskinen, Mika Ojanen, Pirkko Pesonen; Työelämän uusi tietosuoja - huumetestit, kameravalvonta ja sähköpostiviestit, 2004, Edita Publishing Oy.

Martti Kairinen, Seppo Koskinen, Kimmo Nieminen, Vesa Ullakonoja, Mika Valkonen; Työoikeus, 2006, WSOY pro.

Seppo Koskinen, Kimmo Nieminen, Mika Valkonen; Työsuhteen päättäminen, 2012, Sanoma Pro Oy 2. uudistettu painos WSOY.

Seppo Koskinen, VesaUllakonoja; Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa, 2012, Edita Publishing Oy, 3. painos.

Juha-Matti Moilanen; Sopimukset työsuhteen päättyessä, 2005, Talentum.

Klaus Nyblin; Työelämän sähköposti, 2009, Talentum, 3. uudistettu painos.

Pirkko Pesonen;Viestintäoikeuden käsikirja, 2011, Edita Publishing Oy, 2. painos.

Pirkko Pesonen; Yritysviestinnän säännöt, 2012, Edita Publishing Oy, 1. painos.

Hannu Rautiainen, Markus Äimälä; Työsopimuslaki, 2007, WSOY pro 4.uudistettu painos.

Mauri Saarinen; Työsuhteen pelisäännöt, 2011, Talentum Helsinki.

Malcolm N. Shaw; International law, 2008, Cambridge University Press.

Aapo Surakka; Access to Finnish Law, 2012, Sanoma Pro Ltd Helsinki.

Don Tapscott; Syntynyt digiaikaan, sosiaalisen median kasvatit, Porvoo 2010 ,WS – bookwell.

Vesa Ullakonoja; Kuuleminen työ- ja virkasuhdetta päätettäessä, 2004, Edilex Edita publishing Oy.

Markus Äimälä, Johan Åström, Mikko Nyssölä; Finnish Labour Law in Practice, 2012, Sanoma Pro Oy, Helsinki.

Internet

Adam Smith, Chick-Fil-A Drive-Through Bully, Hassles Fast Food Employee And Gets Fired (VIDEO), 8.3.2012, Huffingtonpost.com, saatavilla [www-muodossa: <http://www.huffingtonpost.com/2012/08/02/adam-smith-chick-fil-a-drive-bully_n_1735357.html>](http://www.huffingtonpost.com/2012/08/02/adam-smith-chick-fil-a-drive-bully_n_1735357.html) 18.10.2012.

Alexa, The Web Information Company, saatavilla [www-muodossa: <http://www.alexa.com/siteinfo/youtube.com#>](http://www.alexa.com/siteinfo/youtube.com#) 18.10.2012.

Alexa, The Web Information Company, saatavilla [www-muodossa: <http://www.alexa.com/topsites/countries/FI>](http://www.alexa.com/topsites/countries/FI) 18.10.2012.

Andres Jauregui, Burger King Employee Posts Photo Of Himself Stepping In Lettuce, Gets Busted By 4chan Users, 17.7.2012, Huffington Post, saatavilla [www-muodossa: <http://www.huffingtonpost.com/2012/07/17/burger-king-employee-steps-in-lettuce-busted-4chan_n_1679793.html>](http://www.huffingtonpost.com/2012/07/17/burger-king-employee-steps-in-lettuce-busted-4chan_n_1679793.html) 16.10.2012.

Asiantuntijat yksimielisiä: Facebook voi tuoda potkut, 24.3.2011, Kauppalehti, saatavilla [www-muodossa: <http://www.kauppalehti.fi/etusivu/asiantuntijat+yksimielisia+facebook+voi+tuoda+potkut/20110366941>](http://www.kauppalehti.fi/etusivu/asiantuntijat+yksimielisia+facebook+voi+tuoda+potkut/20110366941) 18.10.2012.

Daily Mail reporter, Bank worker fired for Facebook post comparing her £7-an-hour wage to Lloyds boss's £4,000-an-hour salary, 6.4.2011, saatavilla [www-muodossa: <http://www.dailymail.co.uk/news/article-1373723/Bank-worker-Stephanie-Bon-fired-Facebook-post-Lloyds-boss-4k-hour-salary.html>](http://www.dailymail.co.uk/news/article-1373723/Bank-worker-Stephanie-Bon-fired-Facebook-post-Lloyds-boss-4k-hour-salary.html) 6.4.2011.

Chad Damp, Facebook privacy fight: Cass County school official comments, 12.4.2012, South Bend Tribune, saatavilla [www-muodossa:<http://www.southbendtribune.com/news/wsb-t-facebook-privacy-fight-cass-county-school-official-comments-20120411,0,4751915.story>](http://www.southbendtribune.com/news/wsb-t-facebook-privacy-fight-cass-county-school-official-comments-20120411,0,4751915.story) 23.5.2012.

DoubleClick ad planner, Google , 07/2011, saatavilla [www-muodossa:<http://www.google.com/adplanner/static/top1000/>](http://www.google.com/adplanner/static/top1000/) 18.10.2012.

Lauren Dugan, Twitter To Surpass 500 Million Registered Users On Wednesday, 21.2.2012, mediabistro.com, saatavilla [www-muodossa:<http://www.mediabistro.com/alltwitter/500-million-registered-users_b18842>](http://www.mediabistro.com/alltwitter/500-million-registered-users_b18842) 18.10.2012.

Susan Edelman, Manhattan HS guidance counselor stripped of job over steamy-photo past, 9.10.2012, New York Post, saatavilla [www-muodossa: <http://www.nypost.com/p/news/local/manhattan/educator_stripped_of_job_XD3Njj1p6sVTwS8IO3JZI>](http://www.nypost.com/p/news/local/manhattan/educator_stripped_of_job_XD3Njj1p6sVTwS8IO3JZI) 18.10.2012.

Europa, Tiivistelmät EU:n lainsäädännöstä, viimeisin päivitys 6.5.2010, saatavilla [www-muodossa:<http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/133501_fi.htm>](http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/133501_fi.htm) 24.10.2012

Facebook Misconduct Dismissal Unfair: Lack of Social Media Policy a Key Factor. [rigbycooke.com.au](http://www.rigbycooke.com.au/news/documents/RCL_Newsflash%20-%20Facebook%20Misconduct%20Dismissal%20Unfair.pdf), saatavilla [www-muodossa: <http://www.rigbycooke.com.au/news/documents/RCL_Newsflash%20-%20Facebook%20Misconduct%20Dismissal%20Unfair.pdf>](http://www.rigbycooke.com.au/news/documents/RCL_Newsflash%20-%20Facebook%20Misconduct%20Dismissal%20Unfair.pdf) 5.10.2012.

Facebook, timeline, 2012, saatavilla [www-muodossa:<http://www.facebook.com/press/info.php?timeline>](http://www.facebook.com/press/info.php?timeline) 18.10.2012.

Plaintiff Gary A. Stein, Complaint for declaratory and injunctive relief, 2.4.2012, saatavilla [www-muodossa: <http://www.lawandfreedom.com/site/litigation/Stein/STEIN_Complaint.pdf>](http://www.lawandfreedom.com/site/litigation/Stein/STEIN_Complaint.pdf) 25.10.2012.

Kirsi Hantula, Lue tämä ennen kuin annat Facebook-potkut, 17.2.2011, Kauppalehti, saatavilla [www-muodossa:<http://www.kauppalehti.fi/etusivu/lue+tama+ennen+kuin+annat+facebook-potkut/20110261057>](http://www.kauppalehti.fi/etusivu/lue+tama+ennen+kuin+annat+facebook-potkut/20110261057) 25.02.2011.

Jenna Heino, Thaimaan viranomaiset varoittivat Facebookin käyttäjiä tykkäämästä kiistanalaisesta kuvasta, 21.10.2012, Iltalehti, saatavilla [www-muodossa:<http://www.iltalehti.fi/ulkomaat/2012102016228462_ul.shtml>](http://www.iltalehti.fi/ulkomaat/2012102016228462_ul.shtml) 21.10.2012.

Helen Carter, Stutsel v Linfox Australia Pty Ltd [2011] FWA 8444. 2.4.2012, ppclawyers.com.au, saatavilla [www-muodossa: < http://www.pcclawyers.com.au/news-centre/workplace-law-updates/26-unfair-dismissals/105-stutsel-v-linfox-australia>](http://www.pcclawyers.com.au/news-centre/workplace-law-updates/26-unfair-dismissals/105-stutsel-v-linfox-australia) 5.10.2012.

How a Facebook post can hurt your career, 29.8.2012, The Times of India, saatavilla [www-muodossa: < http://timesofindia.indiatimes.com/tech/careers/job-trends/How-a-Facebook-post-can-hurt-your-career/articleshow/15582204.cms?>](http://timesofindia.indiatimes.com/tech/careers/job-trends/How-a-Facebook-post-can-hurt-your-career/articleshow/15582204.cms?>) 05.10.2012.

Emma Kauppi, Facebook kääntyy suomeksi, Tietoviikko, 2.4.2008, 14:32, saatavilla [www-muodossa: <http://www.marmai.fi/uutiset/facebook+kaantyy+suomeksi/a2122107>](http://www.marmai.fi/uutiset/facebook+kaantyy+suomeksi/a2122107) 18.10.2012.

Kehotti Facebookissa boikottiin – työnantaja vaatii 5000 e korvausta, 8.2.2011, Taloussanomat.fi, saatavilla [www-muodossa: < http://www.taloussanomat.fi/ihtimes/2011/02/08/kehotti-facebookissa-boikottiin-tyonantaja-vaatii-5000-e-korvausta/20111878/137>](http://www.taloussanomat.fi/ihtimes/2011/02/08/kehotti-facebookissa-boikottiin-tyonantaja-vaatii-5000-e-korvausta/20111878/137) 8.2.2011.

Petri Korhonen, Onko Facebook pahempi kuin tupakkatauko, 10.08.2010, saatavilla [www-muodossa < http://www.taloussanomat.fi/markkinointi/2010/08/10/onko-facebook-pahempi-kuin-tupakkatauko/201010916/135>](http://www.taloussanomat.fi/markkinointi/2010/08/10/onko-facebook-pahempi-kuin-tupakkatauko/201010916/135) 17.10.2012.

Tina Lanciault, 6 social media tips for nurses, nursetogether.com, saatavilla [www-muodossa: <http://www.nursetogether.com/Career/Career-Article/itemid/3131.aspx#.UE8Adq5r58E>](http://www.nursetogether.com/Career/Career-Article/itemid/3131.aspx#.UE8Adq5r58E) 17.10.2012.

Marcus Lundqvist, Tero Huttunen , Nuorisotyö ja sosiaalinen media: Facebook, saatavilla [www-muodossa: < http://www.netari.fi](http://www.netari.fi) ja <http://www.slideshare.net/Netari/facebook-ja-nuorisoty> >28.1.2011.

Microsoft osti palan Facebookia, 25.10.2007, Helsingin sanomat, saatavilla [www-muodossa: <http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Microsoft+osti+palan+Facebookia/1135231288136i>](http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Microsoft+osti+palan+Facebookia/1135231288136i) 18.10.2012.

Matias Mäki, Ei ihme, että YouTube ärsyttää kilpailijoita, 29.06.2007, Digitoday, Taloussanomat, saatavilla [www-muodossa:< http://www.digitoday.fi/viihde/2007/06/29/ei-ihme-etta-youtube-arsyttaa-kilpailijoita/200716082/66>](http://www.digitoday.fi/viihde/2007/06/29/ei-ihme-etta-youtube-arsyttaa-kilpailijoita/200716082/66) 18.10.2012.

PAM: Facebook -kirjoittelu on tuonut monelle potkut, 9.1.2011, Iltalehti.fi, saatavilla [www-muodossa: < http://www.iltalehti.fi/uutiset/2011010912973254_uu.shtml>](http://www.iltalehti.fi/uutiset/2011010912973254_uu.shtml) 05.10.2012.

Timo Poropudas, Eniro blokkasi Facebookin ja YouTubeen työpaikoilta, 13.3.2009, Digitoday, Taloussanomat, saatavilla [www-muodossa: < http://www.digitoday.fi/tietoturva/2009/03/13/eniro-blokkasi-facebookin-ja-youtuben-tyopaikalta/20096856/66>](http://www.digitoday.fi/tietoturva/2009/03/13/eniro-blokkasi-facebookin-ja-youtuben-tyopaikalta/20096856/66) 16.10.2012.

Ritva-Liisa Sannemann, Älä lavertele netissä työnantajasta, 13.8.2012, Työ Terveys Turvallisuus, saatavilla [www-muodossa:<http://www.ttl.fi/partner/ttt/ttt_4_2012/ala_lavertele_netissa_tyonantajasta/sivut/default.aspx>18.10.2012](http://www.muodossa:<http://www.ttl.fi/partner/ttt/ttt_4_2012/ala_lavertele_netissa_tyonantajasta/sivut/default.aspx>18.10.2012).

Michael Scutt, 02.11.2011, Derogatory "private Comments on Facebook Not Unfair Dismissal, Saatavilla [www-muodossa:<http://michaelscutt.co.uk/2011/11/02/derogatory-%E2%80%9Cprivate%E2%80%9D-comments-on-facebook-not-unfair-dismissal/>03.10.2012](http://www.muodossa:<http://michaelscutt.co.uk/2011/11/02/derogatory-%E2%80%9Cprivate%E2%80%9D-comments-on-facebook-not-unfair-dismissal/>03.10.2012).

sektori.com, perjantai, 27.2.2009, saatavilla [www-muodossa:<http://sektori.com/uutinen/facebookkommentti-toi-j%C3%A4lleen-kenk%C3%A4%C3%A4/8714/>16.10.2012](http://www.muodossa:<http://sektori.com/uutinen/facebookkommentti-toi-j%C3%A4lleen-kenk%C3%A4%C3%A4/8714/>16.10.2012).

Petteri Sjöholm, KnowHow Kilta beta, 14.9.2012, saatavilla [www-muodossa:<http://kilta.sovelto.fi/knowhow/ajanhallinta/sosiaalinen-media-leikkia-tyoajalla/?utm_source=wk42_tietotyo&utm_medium=email&utm_campaign=teemakirje>17.10.2012](http://www.muodossa:<http://kilta.sovelto.fi/knowhow/ajanhallinta/sosiaalinen-media-leikkia-tyoajalla/?utm_source=wk42_tietotyo&utm_medium=email&utm_campaign=teemakirje>17.10.2012).

Karsten Strauss, The New Billionaire Behind Twitter And Square: Jack Dorsey, 25.7.2012, entrepreneurs & technology, Forbes.com, saatavilla [www-muodossa:<http://www.forbes.com/sites/karstenstrauss/2012/07/25/the-new-billionaire-behind-twitter-and-square-jack-dorsey/>18.10.2012](http://www.muodossa:<http://www.forbes.com/sites/karstenstrauss/2012/07/25/the-new-billionaire-behind-twitter-and-square-jack-dorsey/>18.10.2012).

Supporttwitter.com, 2012, saatavilla [www-muodossa:<http://support.twitter.com/groups/31-twitter-basics/topics/109-tweets-messages/articles/127856-about-tweets-twitter-updates#>18.10.2012](http://www.muodossa:<http://support.twitter.com/groups/31-twitter-basics/topics/109-tweets-messages/articles/127856-about-tweets-twitter-updates#>18.10.2012).

UK firm unfairly dismissed employee for Facebook comments, Tribunal rules, 26.9.2011, out.law.com, saatavilla [www-muodossa:<http://www.out-law.com/en/articles/2011/september/uk-firm-unfairly-dismissed-employee-for-facebook-comments-tribunal-rules/>03.10.2012](http://www.muodossa:<http://www.out-law.com/en/articles/2011/september/uk-firm-unfairly-dismissed-employee-for-facebook-comments-tribunal-rules/>03.10.2012).

Unfair Dismissal and Facebook Activities., 30.8.2011, crhlaw.com, saatavilla [www-muodossa:<http://www.crhlaw.com.au/newsevents/article/unfair-dismissal-and-facebook-activities>5.10.2012](http://www.muodossa:<http://www.crhlaw.com.au/newsevents/article/unfair-dismissal-and-facebook-activities>5.10.2012).

Julie Watson, Board seeks Marine's dismissal in Facebook case, 6.4.2012, Associated Press, saatavilla [www-muodossa:<http://news.yahoo.com/board-seeks-marines-dismissal-facebook-case-082638855.html>04.10.2012](http://www.muodossa:<http://news.yahoo.com/board-seeks-marines-dismissal-facebook-case-082638855.html>04.10.2012).

Lehdet

Antti Honkamaa, Opettaja kosti Facebookissa, Iltalehti 28.1.2011.

Palvelualojen ammattiliiton jäsenlehti Pam, 2/2011 4.2.2011.

Palvelualojen ammattiliiton jäsenlehti Pam, 3/2011, 18.2.2011.

Martti Virtanen, Tapio Mäkeläinen, Työelämän pelisäännöt ovat voimassa Facebookissakin, 31.1.2011.

Virallislähteet

HE 309/1993, Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta (Finlex).

HE 75/2000, Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (Finlex).

HE 157/2000, Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (Finlex).

TyVM 3/2008 vp, Työelämä- ja tasa-arvolautakunnan mietintö 3/2008 vp, Hallituksen esitys laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta ja henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta (Eduskunta.fi).

Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimus, Yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi, 4.11.1950.

Euroopan Unionin perusoikeuskirja, 2010/C 83/02, 7.12.2000.

Neuvoston direktiivi 91/522/ETY, 14.10.1991.

Euroopan parlamentin ja Euroopan Unionin neuvoston henkilötietodirektiivi 95/46/EY, 24.10.1995.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759.

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Sähköisen viestinnän tietosuojalaki 16.6.2004/516.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750.

Oikeuskäytäntö

Työtuomioistuin

TT:2001-48, 24.10.2001, R 24/01 (Finlex).

TT:2006-51, 1.6.2006, R 120/05 (Finlex).

TT:2008-109, 20.11.2008 R 88/08 (Finlex).

TT:2009-72, 2.9.2009, R 17/09 (Finlex).

TT:2011-17, 10.2.2011, R 90/10 (Finlex).

Korkein oikeus

KKO:1980-II-110, 27.10.1980, R78/117(Finlex).

KKO:1993:59, 13.5.1993, S92/960 (Finlex).

KKO:1995:77, 26.4.1995, S94/1048 (Finlex).

KKO:1999:83, 5.7.1999, S98/1330 (Finlex).

KKO:2000:77, 4.7.2000, S99/456 (Finlex).

KKO:2006:104, 18.12.2006, S2005/716 (Finlex).

KKO:2007:12, 19.2.2007, S2006/26 (Finlex).

KKO:2012:58, R2010/1101, 8.6.2012 (Finlex).

Käräjäoikeus

Helsingin KO, 22.2.2011, L 09/36752 (Helsingin käräjäoikeuden arkisto).

Ulkomainen oikeuskäytäntö

AD 74/11, 2011-09-07, saatavilla [www-muodossa](#):

<<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2011/74-11.pdf>> 30.10.2012.

Employment Tribunals, 24.5.2011, Case No: 1810462/2010, saatavilla [www-muodossa](#):

<<http://employment.practicallaw.com/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1247540532481&ssbinary=true>> 25.10.2012.

Employment tribunals, 5.8.2011, Case No: 1400258/2011, saatavilla [www-muodossa](#): <

<http://employment.practicallaw.com/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1247558589084&ssbinary=true>> 25.10.2012.

European Court of Human Rights, Feret v. Belgia, 15615/07, 10.12.2009, saatavilla [www-muodossa](#): <

[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx#{%22dmdocnumber%22:\[%22852535%22\],%22itemid%22:\[%22001-93626%22\]}>](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx#{%22dmdocnumber%22:[%22852535%22],%22itemid%22:[%22001-93626%22]}>) 26.10.2012.

Fair Work Australia, 24.9.2010, U2010/6688, saatavilla [www-muodossa](#):

<<http://www.fwa.gov.au/decisionssigned/html/2010fwa7358.htm>> 25.10.2012.

Fair Work Australia, 19.12.2011, U2011/8497, saatavilla [www-muodossa](#): <

<http://www.fwa.gov.au/decisionssigned/html/2011fwa8444.htm>> 25.10.2012.

Lyhenteet

AD	Arbetsdomstolen
HE	Hallituksen esitys
HeTil	Henkilötietolaki
KKO	Korkein oikeus
KO	Käräjäoikeus
PL	Suomen perustuslaki
RL	Rikoslaki
SVTsL	Sähköisen viestinnän tietosuojalaki
TSL	Työsopimuslaki
TT	Työtuomioistuin
TyVM	Työelämä- ja tasa-arvolautakunnan mietintö
VvirkamL	Laki valtion virkamiehistä
YksitL	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

1. Johdanto

1.1 Tutkimuskohde

Tarkastelen tässä maisteritutkielmassa sopimatonta käytöstä sosiaalisessa mediassa ja sen yhteyttä Suomen työsopimuslain mukaisiin työsuhteen päättämisperusteisiin. Keskityn työssäni erityisesti sosiaalisessa mediassa tapahtuneesta kirjoittelusta johtuneisiin työsopimusten irtisanomisiin ja siihen minkälainen käytös voidaan luokitella työntekijän uskollisuus- ja lojaliteettivelvollisuuden laiminlyönniksi sekä muodostavan luottamuspuolan.

Tutkimukseni on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus. Tarkoituksena on selvittää voimassa olevien oikeusnormien sisältöä¹. Sovellan tutkimustyössäni Suomen työsopimuslakia käytännön irtisanomistilanteisiin.

Työsuhteen alkuun voidaan sopia koeaika. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. (TSL 1:4).

Työsuhte voidaan saada päättymään joko irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Määräaikainen työsopimus päättyy automaattisesti ilman erityisiä toimia määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa (TSL 6:1.1). Työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä (TSL 7:1). Työsopimus voidaan irtisanoa joko individuaali- eli henkilöön liittyvällä tai kollektiivi- eli tuotannollisella ja taloudellisella perusteella.

Työsopimus voidaan työnantajan toimesta purkaa vain erittäin painavasta syystä. Purettaessa työsopimus se päättyy heti ilman laissa mainittua irtisanomisaikaa. Työnantaja voi purkaa työsopimuksen silloin, kun työvelvoitteen laiminlyönti on ollut

¹Ari Hirvonen, 2011, s.21-22. Lainoppi ei nykyisin keskity vain oikeussääntöjen tutkimukseen vaan ulottaa vaikutuksensa myös oikeusperiaatteisiin. Oikeusnormit käsittävät sekä oikeussäännöt että -periaatteet. Katso Ari Hirvonen, 2011, s.24.

niin vakava, ettei työnantajalta voida kohtuudella odottaa työsuhteen jatkamista. (TSL 8:1).

Sosiaalinen media tiedon välittämisen ja jakamisen kanavana yleistyy päivä päivältä enemmän. Nykyajan nettisukupolvi käyttää sosiaalista mediaa päivittäin niin vapaa-ajallaan kuin työajallaankin². Kuitenkaan nettisukupolven edustajatkään, hyvästä tietoteknisestä osaamisestaan huolimatta, eivät ole täysin ajan hermoilla siitä, millaisia vaaroja ja ongelmatilanteita sosiaalisessa mediassa toimiminen voi aiheuttaa työelämän näkökulmasta katsottuna.

Internet on globaali verkosto, jossa yksityisyyttä on hankala rajoittaa. Internetin sisältämät sosiaalisen median sivustot avaavat käyttäjilleen mahdollisuuden jakaa itsestään kuvia ja muita henkilötietoja rajattomasti. Sosiaalista mediaa käyttää niin nettisukupolvi kuin suuret ikäluokatkin³. Lisäksi lapset muodostavat osan sosiaalisen median käyttäjistä. Huolestuttavaa on se, etteivät sosiaalisen median käyttäjät ole tietoisia siitä, mitä yksityisten tietojen levittäminen internetin välityksellä voi saada aikaan työelämässä.

Sosiaalista mediaa käytetään niin yksipuoliseen viestintään että yritysten markkinointiinkin. Lisäksi se mahdollistaa vuorovaikuttamisen muiden käyttäjien kanssa erilaisin viestein ja keskusteluin.⁴ Käytännössä sen voidaan sanoa olevan apuväline globaaliin vuorovaikuttamiseen sekä verkostoitumiseen.

Sosiaalisessa mediassa kirjoittelusta johtuvat irtisanomiset ovat hyvin tuore ilmiö, jonka vuoksi niistä ei ole olemassa juurikaan suomalaista oikeuskäytäntöä. Sen sijaan yhdysvaltalaisista, englantilaisista sekä australialaisista oikeuskäytännöistä on olemassa jo melko paljon. Tutkin ongelmaa siitä, onko näillä perusteilla irtisanotuilla työsopimuksilla yhteyttä laillisiin suomen työsopimuslain mukaisiin päättämisperusteisiin. Koska suomalaista oikeuskäytäntöä aiheesta on vielä verrattain vähän, vertailen eri maiden oikeuskäytännössä ilmenneitä irtisanomistilanteita suomen työsopimuslain edellyttämiin irtisanomisperusteisiin. Otan huomioon eri osapuolien

² Tässä tutkielmassa käsitteellä nettisukupolvi tarkoitetaan kanadalaisen tietokirjailija Don Tapscottin teoksessaan *Grown Up Digital*2 (2009) sekä suomennoksessa *Syntynyt digiaikaan*, sosiaalisen median kasvatit, Porvoo 2010, WS –bookwell esittämää määritelmää, että ensimmäiseen nettisukupolveen kuuluvat vuosina 1978–1998 syntyneet nuoret ja aikuiset.

³ Tässä tutkielmassa käsitteellä suuret ikäluokat tarkoitetaan vuosien 1945–1959 aikana syntyneitä henkilöitä.

⁴ Pesonen, 2012, s. 201.

näkökulmat tilanteissa ja sopimattoman käytöksen toimintaympäristön. Tutkin myös sitä, millainen toiminta voitaisiin katsoa työntekijän sopimattomaksi käytökseksi ja työntekijän uskollisuus- ja lojaliteettivelvollisuuden laiminlyönniksi. Lisäksi tarkastelen sananvapausoikeuden ja yksityisyyden suojan merkitystä sosiaalisessa mediassa toimimisessa.

Esittelen työssäni myös hieman sosiaalisen median välineitä kuten yhteisöpalvelu Facebookia ja Twitteriä sekä muita sosiaalisen median sivustoista, jotta sellainenkin lukija voi ymmärtää tutkielmani sisällön, joka ei ole rekisteröitynyt kyseisten palveluiden käyttäjäksi. Lisäksi kartoitan alussa hieman yleisiä työsopimuslain säännöksiä irtisanomis- sekä purkamisperusteista.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on havainnollistaa sitä, milloin työnantajalla on työsopimuslakiin perustuva oikeus päättää työsuhde sosiaalisessa mediassa tapahtuneen sopimattoman käytöksen perusteella. Toisaalta tavoitteena on antaa kokonaiskuva siitä, millainen käytös sosiaalisessa mediassa voidaan luokitella sopimattomaksi ja työnantajan etuja vahingoittavaksi menettelyksi.

Lisäksi tavoitteenani on antaa lukijoille varoittavia esimerkkejä siitä, mitä sosiaalisessa mediassa kirjoittelu voi aiheuttaa työsuhteen kannalta. Pohdin tutkielmassani myös seikkoja, joilla työnantaja voisi ehkäistä sosiaalisen median haitallisia vaikutuksia sekä toisaalta myös sitä, mitä hyötyjä sosiaalinen media voi tarjota työnantajalle työvälineenä tai markkinointikanavana.

Toivon, että tutkimukseni herättää ajattelemaan niin sosiaalisen median haittoja kuin hyötyjäkin työelämän näkökulmasta katsottuna.

1.3 Aineisto

Tutkimuskohteen ollessa varsin tuore ilmiö siihen painottuvaa kirjallisuutta ei juuri ole olemassa. Tutkimustietoni pohjautuu lähinnä jo olemassa olevaan työoikeudelliseen oikeuskäytäntöön, Suomen työlainsäädäntöön sekä esillä olleisiin irtisanottujen työntekijöiden tapauksiin. Kirjallisuuslähteinä olen pyrkinyt käyttämään mahdollisimman tuoreita työoikeudellisia teoksia, jotta tutkimukseni tavoite toteutuisi kattavasti. Merkittävänä lähteenä tutkimuksessani on ulkomainen oikeuskäytäntö, josta olen poiminut konkreettisia esimerkkejä tutkimukseeni. Tutkimuksen aikana olen seurannut päivittäistä mediaa ja poiminut sieltä kaikki aiheeseen liittyvät ongelmakohdat sekä liittänyt ne työhöni.

Olen tutkimukseni aikana ollut rekisteröityneenä käyttäjänä sosiaalisen median sivustoilla, jotta olen saanut kokonaiskuvan erilaisista sosiaalisen median sivustoista. Olen seurannut sosiaalisen median käyttäjien ns. *Facebook käyttäytymistä*, jotta olen saanut konkreettisia esimerkkejä siitä, mitä kaikkea tietoa sosiaalisen median käyttäjät itsestään sivustoilla jakavat. Olen tutkinut myös yritysten luomia omia pelisääntöjä sosiaalisessa mediassa toimimisesta. Tällä tavoin olen pystynyt kartoittamaan sosiaalisen median haittoja ja hyötyjä työelämässä.

2. Yleistä Koeajasta

2.1 Koeaika ja koeaikapurku

Työsuhteen alkuun voidaan sopia koeaika (TSL 1:4.1). Koeajan enimmäispituus normaalitapauksissa on neljä kuukautta. Määräaikaisissa työsopimuksissa koeaika määräytyy työsopimuksen keston mukaan niin, että työsuhteen kestäessä kahdeksan kuukautta, voi koeaika olla enintään puolet työsuhteen kestosta.⁵

Koeajan aikana työnantaja ja työntekijä voivat purkaa työsopimuksen, jolloin työsopimus päättyy heti ilman irtisanomisaikaa⁶. Koeajan tarkoituksena on selvittää työntekijän soveltuvuus työhön⁷. Työnantaja voi siis suorittaa koeaikapurun, mikäli havaitsee työntekijän työsuorituksissa puutteita, jotka eivät täytä työn asettamia vaatimuksia. Vastaava mahdollisuus on myös työntekijällä, jos tämä havaitsee, että työ ei vastaa odotuksia tai ei muuten sovi hänelle.

Työnantaja ei voi asettaa koeaikapurun perusteeksi syrjiviä tai epäasiallisia seikkoja. Koeaikapurkua ei siis voida suorittaa mielivaltaisesti ja purun syyn tulee aina olla todellinen⁸. Ellei koeaikapurkuun ole tosiseikkoihin perustuvaa näyttöä, on mahdollista, että työntekijä riitauttaa purkamisen.⁹ Työntekijä riitautti koeaikapurun tapauksessa KKO:1980-II-110, jossa työnantaja oli suorittanut koeaikapurun työntekijän terveydentilaan kohdistuvien aiheuttomien epäilyjen vuoksi.¹⁰ Työntekijä sen sijaan voi milloin tahansa koeajan aikana purkaa työsopimuksensa ilman erityisiä perusteita¹¹. Koeaikapurkua ei kuitenkaan saa suorittaa, mikäli siitä ei ole sovittu työsuhteen alkaessa. Koeaikaan vetoavan osapuolen on pystyttävä osoittamaan, että koeajasta on sovittu.¹² Koeajasta tulee siis aina erikseen sopia, jotta sitä voidaan soveltaa työsuhteen päättämismenetelmänä.

⁵Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen, 2006, s.158.

⁶Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen, 2006, s. 162.

⁷Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen, 2006, s.158.

⁸Koskinen 2004.

⁹Moilanen, 2005 s.68.

¹⁰ KKO:1980-II-110, 27.10.1980, R78/117(Finlex): Työnantaja oli purkanut koeajaksi tehdyn työsopimuksen työntekijän terveyteen kohdistuneiden aiheuttomien epäilyjen johdosta. Kun työsopimus oli siten purettu epäasiallisilla perusteilla, hyväksyttiin työntekijän työsopimuksen purkamiseen perustuva vahingonkorvausvaatimus.

¹¹Rautiainen, Äimälä 2007, s.46-52.

¹²Koskinen 2004.

Työnantaja voi halutessaan vedota purkamisperusteena pelkästään koeaikapurkuun¹³. Työntekijää on kuitenkin kuultava koeaikapurun johdosta TSL 9 luvun päättämismenettelyä koskevien säännösten mukaisesti. Tällöin työntekijällä on oikeus saada tietoonsa todelliset koeaikapurkuun johtaneet syyt, mikäli hän sitä vaatii. Käytännössä työnantaja on siis velvollinen kertomaan työntekijälle seikoista, jonka perusteella koeaikapurku on suoritettu, vaikka laki ei tähän suoraan velvoita.

2.2 Koeajan tarkoitus

Työnantajan tulee selvittää, koeajan kuluessa, onko työntekijä sopiva kyseiseen tehtävään. Vastaavasti työntekijän tulee harkita onko kyseinen työ hänen odotuksiaan vastaava ja haluaako hän jatkaa työssään. Koeajan aikana työnantajan voidaan olettaa saavan näkemyksen työntekijän sopivuudesta työhön ja työympäristöön. Mikäli minkäänlaista sopimattomuutta ei havaita ja työntekijä hoitaa työnsä moitteettomasti, ei koeaikapurkua voida suorittaa. Usein kuitenkin ilmenee tapauksia, joissa työnantaja on suorittanut koeaikapurun, vaikka todelliset päättämisperusteet ovat aivan muualla kuin työntekijän sopivuudessa työhön. Tällöin kyseeseen voisivat tulla syrjivät perusteet, jotka eivät ole laillisia perusteita koeaikapurkuun.

Viimeaikoina esiin tulleet sosiaalisessa mediassa kirjoittelusta johtuvat irtisanomiset ovat pääsääntöisesti olleet seurausta työnantajan julkisesta arvostelusta. Tämän kaltainen julkinen arvostelu voi nousta esille myös koeaikana, jolloin työnantajalla on mahdollisuus suorittaa koeaikapurku. Työnantajalla ei ole kuitenkaan oikeutta suorittaa koeaikapurkua epäasiallisella perusteella, jolloin lievä kritiikki työnantajasta ei oikeuta työnantajaa päättämään työsopimusta koeaikana. Koeajasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken siksi, että osapuolet voivat selvittää työntekijän sopivuuden tehtävään ja toisaalta siksi, että työntekijä saa kuvan siitä, onko työ hänen odotuksiaan vastaavaa. Näkisin asian niin, ettei lievä työnantajan arvostelu voi automaattisesti tarkoittaa työntekijän olevan soveltumaton työhönsä. Tällöin työnantajalle ei voisi myöskään muodostua oikeutta suorittaa koeaikapurkua.

¹³ Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2012, s. 48.

2.3 Koeaika ja sosiaalinen media

Työsopimusta ei saa purkaa TSL 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisella perusteella. Tavanomainen lievä kritiikki työnantajasta sosiaalisessa mediassa ei tämän nojalla voisi johtaa koeaikapurkuun. Käytös sosiaalisessa mediassa voi kuitenkin olla sen luonteista, että työnantajalla on perusteet suorittaa koeaikapurku. Esimerkiksi työntekijän lisäämät valokuvat voivat paljastaa jotain niin merkittävää työntekijästä, ettei hän voisi soveltua työhön tai työympäristöön näiden seikkojen perusteella. Rikollisen toiminnan paljastavat valokuvat voisivat olla tällainen peruste koeaikapurulle. Kyseeseen voi tulla esimerkiksi opettajan työ, joka luonteensa vuoksi edellyttää työntekijältä tietyn asteista käyttäytymistä myös vapaa-ajalla. Jokainen tilanne on kuitenkin tapauskohtainen ja kutakin on arvioitava erikseen käyttäen kokonaisharkintaa.

Työnantajan on kuitenkin helpompi vedota koeaikapurkuun, kuin käyttää tavanomaista irtisanomisoikeuttaan koeajan jälkeen työntekijän sosiaalisessa mediassa harjoittaman sopimattoman käytöksen perusteella. Koeaikapurun johdosta työsopimus päättyy heti, jolloin irtisanominen Facebook tai Twitter -kirjoittelun perusteella koeaikana nopeuttaa ja helpottaa työnantajaa päättämään sopimuksen. Työnantajan kannalta ajatellen koeaikapurku on kivuttomin keino päästä eroon ei-toivotusta työntekijästä.

3. Yleistä työsopimuksen päättämisestä

3.1 Työsopimuksen irtisanominen

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan irtisanoa joko työntekijän itsensä tai työnantajan toimesta¹⁴. Määräaikainen työsopimus voidaan sen sijaan irtisanoa vain poikkeustapauksissa, joita ovat: työnantajan konkurssi tai kuolema sekä yrityssaneeraus. Määräaikainenkin sopimus voidaan kuitenkin purkaa tai päättää työntekijän ja työnantajan yhteisellä sopimuksella.¹⁵

Kun toinen osapuoli irtisanoo työsopimuksen, päättyy sopimus irtisanomisajan kuluttua. Irtisanomisajasta on säädetty TSL 6:2:ssä. Lisäksi TSL 6:3:ssä on mainittu yleiset irtisanomisajat, jotka vaihtelevat neljästätoista päivästä kuuteen kuukauteen riippuen työsuhteen kestosta.

TSL 6:2:n mukaan irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pidemmästä ajasta, tämän sijasta on noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Työnantajan noudattama irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijää velvoittavaa irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen, tulee irtisanomisen perustua TSL 7 luvussa mainittuihin irtisanomisperusteisiin. Irtisanomisperusteet on jaoteltu individuaali- eli henkilöön liittyviin perusteisiin ja tuotannollisiin tai taloudellisiin eli kollektiiviperusteisiin. Työntekijällä sen sijaan ei tarvitse olla minkäänlaista perustetta työsopimuksen irtisanomiselle¹⁶.

¹⁴ Rautiainen, Äimälä 2007, s.181.

¹⁵ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2006, s.699.

¹⁶ Rautiainen, Äimälä 2007, s.181.

3.2 Yleissäännös irtisanomisperusteista

Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen tulee siihen aina olla asiallinen ja painava syy (TSL 7:1). Tätä kutsutaan irtisanomisen yleissäännökseksi. Kaikki työnantaja puolelta tapahtuva irtisanominen tulee nojata asialliseen ja painavaan syyhyn. Täten ei ole riittävää tarkastella irtisanomisen syytä vain henkilöön liittyvän tai kollektiivisen perusteen näkökulmasta.¹⁷

Irtisanomistilanteet eroavat toisistaan eri aloilla ja työpaikoilla, joten asiallisen ja painavan syyn määritelmä on mahdotonta rajata tarkasti. Yleisellä tasolla asiallisuudella ja painavuudella kuitenkin tarkoitetaan sitä, ettei irtisanomisperuste saa olla syrjivä.¹⁸ Harkittaessa sitä, onko kyseessä asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimus, on painoarvoa annettava tilanteen kokonaiskuvalle. On siis huomioitava työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Asiallisena ja painavana syynä voidaan pitää sellaista työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden rikkomista, joka vaikuttaa olennaisesti työntekijän ja työnantajan väliseen työsuhteeseen.¹⁹

Irtisanomisperusteen yleissäännöksellä on tarkoitus luoda kynnys sille, milloin irtisanomisperuste on olemassa²⁰. Asiallisen ja painavan syyn kriteeri luo perustan sille, milloin työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus. Lisäksi yleissäännöksellä korostetaan työntekijän velvollisuutta olla lojaali työnantajansa kohtaan²¹. Epälojaali käytös työnantajaa kohtaan voidaan siten luokitella asialliseksi ja painavaksi syyksi ja täten muodostavan irtisanomisperusteen. Kuitenkin irtisanomiskynnyksen ylittymistä tulee arvioida käyttämällä tapauksen edellyttämää kokonaisharkintaa.

¹⁷ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2006, s.700.

¹⁸ Koskinen, Ullakonoja, 2012, s.200.

¹⁹ Koskinen, Ullakonoja, 2012, s.201.

²⁰ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen, 2006, s.700.

²¹ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen, 2006, s.700.

3.3 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijän henkilöstä johtuvana painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä ja sellaisia työntekijän työntekoon liittyviä muuttuneita tekijöitä, joiden vuoksi työntekijä on kykenemätön suoriutumaan työtehtävistään (TSL 7:2). Työsopimuslain 7:2:ssä on lueteltu tilanteet, joita ei voida pitää riittävän asiallisina ja painavina, jotta työnantaja voisi irtisanoa työsopimuksen.

TSL 7:2.2: Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijän henkilöstä johtuvat lailliset irtisanomisperusteet voidaan jaotella seuraavasti:

- 1) työsopimuslain tai työsopimuksen rikkominen;
- 2) työntekijän työntekoedellytysten muuttuminen ja
- 3) muun lain rikkominen.²²

Ensimmäiseen kategoriaan kuuluvina irtisanomisperusteina voidaan mainita muun muassa luottamuspuola työnantajan ja työntekijän välillä, kilpaileva toiminta, salassapitovelvollisuuden rikkominen, sopimaton käyttäytyminen työaikana ja

²² Moilanen, 2005 s.54.

tietyissä tapauksissa työajan ulkopuolella, poissaolot, huolimattomuus ja työvelvoitteen laiminlyönti.²³

Työntekijän työntekoaikojen muuttumisella voidaan tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijälle on aiheutunut olennainen tai pysyvä työkyvyttömyys.²⁴ Viimeisenä mainittu muun lain rikkominen voi tulla kyseeseen esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä vapaa-ajallaan tekee rikoslaissa rangaistun teon ja se vaikuttaa merkittävästi tämän harjoittaman ammatin luonteeseen.

Muun lain rikkomisesta irtisanomisperusteena on esimerkkinä KKO:2007:12 ratkaisu, jossa oli kyse siitä, että VR Osakeyhtiön palveluksessa ollut ratapihakonduktööri oli syyllistynyt vapaa-aikanaan törkeään rattijuopumukseen, jonka perusteella hänet oli irtisanottu junaturvallisuustehtävistä. Ratkaistavana oli ollut kysymys siitä, oliko irtisanomisperuste olemassa ja olisiko irtisanominen ollut vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. KKO:n ratkaisun perustelujen mukaan irtisanominen oli ollut ilmeisen laitton. Työnantaja ei ollut myöskään täyttänyt työsopimuslain mukaista velvollisuuttaan tarjota muuta työtä edellisen tilalle. Vapaa-aikana tapahtunut syyllistyminen rattijuopumukseen ei ollut riittävän asiallinen ja painava peruste irtisanomiselle ottaen huomioon asiassa vallinneet olosuhteet kuten esimerkiksi se, että työntekijä oli hoitanut työnsä moitteettomasti jo 32 vuoden ajan. Päinvastaisesti tapauksessa KKO:2000:77 katsottiin työnantajalla olevan oikeus työsopimuslain 37 §:n 2 mukaisen erityisen syyn nojalla irtisanoa työsopimus²⁵.

KKO:2007:12 ratkaisussa vapaa-aikana syyllistyminen rattijuopumukseen ei ollut riittävä syy irtisanoa työsopimus.²⁶ Käyttäytymistä sosiaalisessa mediassa irtisanomisperusteena voidaan arvioida tätä tapausta vasten, sillä sosiaalisen median käyttö kytkeytyy pääsääntöisesti työntekijän vapaa-ajan toimintaan. Oikeuskäytäntö

²³ Moilanen, 2005 s.54.

²⁴ Moilanen, 2005 s.54.

²⁵ KKO:2000:77, 4.7.2000, S99/456 (Finlex): VR Osakeyhtiön palveluksessa ollut ratapihakonduktööri oli syyllistynyt vapaa-aikanaan kahteen törkeään rattijuopumukseen, minkä vuoksi hänet oli yhtiössä noudatettavien junaturvallisuutta ja huumausaineita koskevien ohjeiden nojalla poistettu junaturvallisuuteen olennaisesti vaikuttavasta työtehtävästään. Yhtiöllä katsottiin olevan tämän vuoksi työsopimuslain 37 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijästä johtuva erityisen painava syy irtisanoa ratapihakonduktöörin työsopimus, mutta ei huomioon ottaen vapaa-aikana tapahtuneissa liikennejuopumuksissa aikaisemmin noudatettu käytäntö lain 43 §:n 1 momentissa tarkoitettua tärkeää syytä purkaa työsopimus. (Ään.).

TSL 37 § 2 mom.

TSL 43 § 1 mom.

²⁶ KKO:2007:12, 19.2.2007, S2006/26 (Finlex). Katso myös Korkeimman oikeuden ratkaisun perustelut.

osoittaa, ettei vapaa-ajan moitittava käyttäytyminen oikeuta irtisanomaan työsopimusta, jos sillä ei ole vaikutusta työstä suoriutumiseen. Sopimaton menettely sosiaalisessa mediassa ei näillä perusteilla voisi muodostaa irtisanomisperustetta. Kuitenkin sopimaton käytös on laaja käsite, jolloin sitä irtisanomisperusteena ei voida arvioida vain tämän ratkaisun pohjalta.

3.4 Irtisanomisen harkinta

Työntekijän irtisanominen henkilökohtaisella perusteella aloitetaan harkitsemalla olemassa olevia päättämisperusteita, jonka jälkeen arvioitavaksi tulee kysymys siitä, onko edellytyksiä jatkaa työsuhdetta²⁷. Kyse on yksittäistapauksellisesta kokonaisharkinnasta, jossa otetaan huomioon monia eri seikkoja²⁸. Olennainen merkitys on itse rikkeellä²⁹. Jotta työsopimus voidaan irtisanoa individuaali- eli henkilöön liittyvällä perusteella tulee työntekijää aina ensin kuulla, jolloin työnantaja voi selvittää moitittavan menettelyn kulun ennen ratkaisun tekemistä varsinaisesta irtisanomisesta³⁰.

Harkinnassa tulee ottaa huomioon rikkeen vakavuus, eikä tällöin vähäinen työvelvoitteen laiminlyönti voi johtaa työsopimuksen irtisanomiseen. Rikkeen vakavuutta arvioitaessa merkityksellisiä seikkoja ovat muun muassa teon merkitys työnantajalle tai asiakkaalle sekä sen vaikutus työn tulokseen³¹. Huomioon on otettava myös työntekijän asema työsuhteessa. Mitä korkeammassa asemassa työntekijä on, sitä suurempaa huolellisuutta häneltä voidaan edellyttää. Tällöin myös pienempi rikkomus voi johtaa työsopimuksen päättämiseen.³² Päättämisperusteen arvioinnissa on otettava huomioon työntekijän oma suhtautuminen rikkeeseen. Mikäli teko on johtunut työntekijän vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella olevista seikoista tai työntekijä ei lainkaan pidä toimintaansa sopimusvelvoitteiden vastaisena, ei työnantajalla yleensä ole oikeutta irtisanoa työsopimusta. Painoarvoa on annettava

²⁷ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2006, s.713.

²⁸ Rautiainen, Äimälä 2007, s.225.

²⁹ Koskinen, Nieminen, Valkonen 2003, s.71.

³⁰ Ullakonoja, 2004, s.4.

³¹ Hietala, Kahri, Kairinen, Kaivanto 2004, s.269.

³² Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2006, s.713.

myös työn luonteen vaikutukselle kokonaisharkinnassa³³. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, kuinka itsenäistä työ on ja kuinka paljon työntekijä joutuu käyttämään itsenäistä harkintakykyä työssään.

Työntekijän tulee olla tietoinen tekonsa vakavuudesta ja mahdollisista seurauksista, jotta se voisi muodostaa henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen.³⁴ Työnantajan oikeutta irtisanoa työsopimus henkilökohtaisella perusteella, arvioidaan edellä mainittua kokonaisharkintaa käyttäen. Ei siis ole yksiselitteistä vastausta siihen, milloin päättämisperuste on olemassa vaan edellytetään tilannekohtaista arviointia³⁵.

3.5 Varoitus ja muuhun työhön sijoittaminen

Työntekijää ei voida irtisanoa ennen kuin hänelle on työvelvollisuuden laiminlyönnistä annettu varoitus (TSL 7:2.3). Varoitukselle ei ole asetettu muotomääräyksiä. Se voi siis olla joko suullinen tai kirjallinen. Siitä on kuitenkin käytävä ilmi mistä syystä työntekijää varoitetaan, jotta työntekijällä on mahdollisuus korjata toimintansa. Lisäksi varoituksessa tulee mainita seuraukset, mikäli toiminta jatkuu muuttumattomana.³⁶ Varoituksen tulisi olla todisteellinen ja sen kaltainen, että työntekijä ymmärtää sen noudattamatta jättämisen johtavan työsuhteen päättämiseen³⁷. Varoitusta ei tarvitse antaa, mikäli työntekijän menettely on niin moitittavaa, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsopimuksen jatkamista (TSL 7:2.5). Tällöin päättämistilanteena sovellettavaksi yleensä tulee työsuhteen purkaminen. Ennen irtisanomista työnantajan on kuultuaan työntekijää selvitettävä, onko työntekijä mahdollista sijoittaa muuhun työhön (TSL 7:2.4). Työnantajalla ei kuitenkaan ole selvitysvelvollisuutta, jos laiminlyönti on niin vakava, ettei häneltä voida kohtuudella edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista (TSL 7:2.5).

Varoituksen antaminen tai sen antamatta jättäminen on olennainen osa irtisanomiskynnyksen ylittymisen harkintaa³⁸. Työntekijälle annetun varoituksen tulee sisältää syy, millä perusteella työvelvoitetta on rikottu. Jos työntekijä korjaa tämän

³³ Hietala, Kahri, Kairinen, Kaivanto 2004, s.270.

³⁴ Koskinen, Nieminen, Valkonen 2003, s.72.

³⁵ Rautiainen, Äimälä 2007, s.230.

³⁶ Rautiainen, Äimälä 2007, s.226.

³⁷ Saarinen, 2011, s. 288.

³⁸ Koskinen, Nieminen, Valkonen 2012, s.63.

laiminlyöntinsä kajoamatta siihen enää uudelleen, ei työntekijää voida kyseisen varoituksen perusteella irtisanoa. Muuhun laiminlyöntiin vedoten työntekijää ei voida irtisanoa, jos kyseisestä teosta ei ole aiemmin varoitettu. Tämä ilmenee TT:2006-51 tapauksesta, jossa työntekijä oli irtisanottu sen kaltaisen varoituksen jälkeen, joka oli koskenut eri asiaa kuin laiminlyönti, joka oli johtanut irtisanomiseen. Erityisesti tapauksessa on huomion arvoista se, ettei yksittäistapauksellista työstä myöhästymistä voitu pitää niin asiallisena ja painava syynä, että työnantajalla olisi ollut oikeus irtisanoa työsopimus.³⁹

Varoituksessa tulee ilmetä moitittava käyttäytyminen ja mahdolliset seuraamukset, jotta se täyttäisi täsmällisyyden vaatimuksen. Lisäksi varoituksessa on mainittava, että mahdolliset seuraamukset tulevat sovellettavaksi, mikäli varoituksessa mainittu käytös ei työntekijän kohdalla muutu⁴⁰. Työntekijä ei aina ole tietoinen siitä, että on toiminut vastoin työvelvoitteitaan. Siksi työntekijän edun kannalta on erityisen tärkeää, että hän on tietoinen siitä, mistä varoituksen antaminen johtuu.

3.6 Työsopimuksen purkaminen

Työnantajalla on oikeus purkaa työsopimus päättyväksi heti ilman työsopimuksessa noudatettavaa irtisanomisaikaa vain erittäin painavasta syystä (TSL 8:1). Tällaisena erittäin painavana syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista, ettei työnantajalta voida kohtuudella odottaa työsopimussuhteen jatkamista.⁴¹ Työnantaja ei voi purkaa työsopimusta taloudellisilla

³⁹TT:2006-51, 1.6.2006, R 120/05 (Finlex): Vartijalle oli annettu kirjallinen varoitus työvelvoitteen laiminlyönnin johdosta hänen jätettyä työvuoronsa aikana tarkastamatta osan vartiointikohteista. Vartija oli tämän jälkeen myöhästynyt kerran työstä ja jäänyt osallistumatta työvuorojensa väliin sijoitettuun koulutustilaisuuteen. Viimeksi mainittua laiminlyöntiä ei muun muassa yhtiön aikaisemmin vastaavissa tilanteissa hyväksymä menettely huomioon ottaen voitu pitää irtisanomisperusteen riittävyttä arvioitaessa merkittävänä työvelvoitteen laiminlyöntinä. Kun vartija ei siten saamansa varoituksen jälkeen ollut laiminlyönyt työvelvoitteitaan muulla tavoin kuin myöhästymällä kerran työstä, ei työnantajalla ollut ollut irtisanomissuojasopimuksen mukaista asiallista ja painavaa syytä hänen työsopimuksensa irtisanomiseen.

⁴⁰ Saarinen, 2011, s. 288. Katso myös Mauri Saarisen esimerkki luettelo lainvaatimukset täyttävästä varoituksesta.

⁴¹ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2006, s. 708.

ja tuotannollisilla perusteilla eli kollektiiviperusteilla.⁴² Purkaminen tulee kyseeseen siis ainoastaan henkilöön liittyviin syihin perustuen.

Vastaavasti purkamisoikeus on myös työntekijällä, mikäli työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimussuhteesta tai laista johtuvia velvoitteitaan olennaisesti, eikä työntekijältä voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkumista.⁴³ Esimerkkinä voidaan mainita tilanne, jossa työnantaja ei täytä työsopimuksesta johtuvaa velvoitettaan maksaa palkkaa. Näkisin, että palkanmaksuvelvoitteen laiminlyönnin voidaan katsoa olevan erittäin painava syy purkaa työsopimus.

Purettaessa työsopimus työsuhde päättyy heti. Työsopimuksen purkaminen soveltuu sekä toistaiseksi voimassa oleviin, että määräaikaisiin työsuhteisiin. Työnantaja voi siten käyttää purkamisoikeuttaan riippumatta irtisanomisajasta tai työsuhteen kestosta.⁴⁴ Purkaminen on irtisanomiseen verrattuna ankarampi toimenpide työsuhteen päättämiseksi ja siten se edellyttääkin painavampia perusteita. Laiminlyönnin tai moitittavan käyttäytymisen on oltava niin merkittävää, ettei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa⁴⁵.

3.7 Purkamisperusteista

Työsopimussuhteen purkaminen edellyttää erittäin painavaa syytä. Sillä tarkoitetaan painavampaa perustetta kuin irtisanomisessa sovellettavassa asiallinen ja painava syy.⁴⁶ Jotta kyseeseen tulisi erittäin painava syy, on purkamisperusteen oltava purkavan osapuolen sopimuskumppanin toiminnasta johtuva seikka. Lisäksi rikkeen on oltava niin vakava, ettei sopimuskumppanilta voida odottaa työsuhteen jatkamista.⁴⁷ Erittäin painava syynä ei siten voida pitää esimerkiksi yrityksen taloudellisen tilanteen heikkenemistä vaan kyseessä on oltava työntekijän tai työnantajan omista toimista johtuva vakava työsopimuksesta johtuvan velvoitteen rikkominen tai muuten hänen viakseen luettava seikka. Päätettäessä työsopimus

⁴² Moilanen, 2005, s.66.

⁴³ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2006, s. 708.

⁴⁴ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2006, s. 708.

⁴⁵ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2006, s. 709.

⁴⁶ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2006, s. 709.

⁴⁷ Koskinen, Nieminen, Valkonen 2012, s. 65.

purkamalla, työnantajan on harkittava rikkeen vakavuutta ja sitä, miten hän on toiminut vastaavissa tilanteissa aiemmin, jos sellaisia on ollut⁴⁸.

Vuoden 1970 työsopimuslain voimassa ollessa purkamisoikeus edellytti *ns. tärkeää syytä*. Verrattaessa purkamisoikeutta irtisanomisoikeuteen, sen edellytysten on oltava irtisanomisperusteita painavammat. Vuoden 1970 työsopimuslain *ns. tärkeän syyn* vaatimus ei täten vastannut tarkoitusta, sillä irtisanomisperusteen tuli työsopimuslain mukaan olla *ns. erityisen painava*. Tämän vuoksi HE 157/2000 työsopimuslain muuttamisesta toi uudistuksena nykyisin voimassa olevaan työsopimuslakiin *ns. erittäin painavan syyn* vaatimuksen purkamisperusteen edellytyksenä.⁴⁹

Vuoden 1970 työsopimuslain 43 § sisälsi esimerkkiluettelon purkamisperusteista:

- 1) kun työntekijä on sopimusta tehtäessä olennaisessa kohdin johtanut harhaan työnantajaa;
- 2) kun työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, taikka esiintyy siellä päihtyneenä tai siellä vastoin kieltoa käyttää päihdyttäviä aineita;
- 3) kun työntekijä törkeästi loukkaa työnantajan, tämän perheen jäsenen, työnantajan sijaisen tai työtoverinsa kunniaa tai tekee heille väkivaltaa;
- 4) kun työntekijä törkeällä tavalla rikkoo 15 §:ssä tai 16 §:n 1 momentissa olevaa kieltoa;
- 5) kun työntekijä jatkuvasta syystä on kykenemätön työhön; sekä
- 6) kun työntekijä tahallaan tai huolimattomuudesta jättää työvelvoitteensa täyttämättä ja varoituksesta huolimatta jatkaa laiminlyöntiään.⁵⁰

Tämän luettelon purkuperusteet voivat edelleenkin tulla sovellettavaksi työsopimuksen purkamisperusteena mutta oikeuskäytännöstä selviää, että luettelo ei ole enää tyhjentävä vaan muunkinlaiset erittäin painavasta syystä johtuvat purkamistilanteet ovat mahdollisia.⁵¹

⁴⁸ Äimälä, Åström, Nyysölä, 2012, s.165-166.

⁴⁹ HE 157/2000, Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (FinleX).

⁵⁰ Hietala, Kahri, Kairinen, Kaivanto, 2004, s.339.

⁵¹ Hietala, Kahri, Kairinen, Kaivanto, 2004, s.339.

Sopimusrikkomuksen on täytettävä olennaisuuden vaatimus. Työsopimus tehdään molempia osapuolia sitovaksi yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti. Kyseeseen tulee *pacta sunt servanda* eli sopimuksien sitovuuden periaate. Sopimuksen purkamisen syyn tulee olla niin olennainen, että se syrjäyttää tämän periaatteen. Rikkomusta pidetään olennaisena, jos se aiheuttaa vastapuolelle vakavaa haittaa. Aiheutetun haitan vakavuus on arvioitava käyttämällä tilanteen mukaista kokonaisharkintaa.⁵² Olennaisuusvaatimuksen täyttyminen tulee siis ratkaista tapauskohtaisesti. Harkinnassa on otettava huomioon muun muassa osapuolten asema, laiminlyönnin toistuvuus ja välinpitämättömyys työnantajan huomautuksia kohtaan.⁵³

Ei ole olemassa mitään tiettyä kaavaa, jonka mukaan työsuhteen purkamisen edellytysten täyttymistä arvioidaan. Painoarvoa harkinnassa tulee antaa sille seikalle, ettei purkaminen saa missään tilanteessa johtaa kohtuuttomuuteen. Arvioinnissa on otettava huomioon sopimussuhteen jatkamisen kohtuullisuus sekä se, mitä muissa vastaavissa tilanteissa sopimusosapuolilta voidaan edellyttää.⁵⁴

Aiemman työsopimuslain voimassa ollessa siihen sisältyi edellä mainitsemani lista esimerkkejä, jolloin työnantajalla on oikeus purkaa työsopimus. Tähän listaan kuului purkuperusteena muun muassa sellainen syy, jonka vuoksi työntekijä on jatkuvasti kykenemätön työhön. Nykyisessä työsopimuslaissa ei ole enää mahdollista esittää tarkempia määräyksiä siitä, milloin on olemassa oikeus purkaa työsopimus. Käytännössä kyseeseen tulee samat perusteet, kuin irtisanottaessa työsopimusta henkilöön liittyvillä syillä. Ne ovat vaan asteeltaan vakavammiksi luokiteltavia.⁵⁵ Purkuperusteet siis kytkettiin irtisanomisperusteisiin, jolloin edellä mainittu esimerkkien luettelo purkuperusteista koettiin turhaksi.

KKO:2006:104 tapauksesta ilmenee, että työnantajalla oli oikeus purkaa työntekijöiden työsopimukset sairaudesta johtuvaan pitkäaikaiseen alentuneeseen työkykyyn vedoten. KKO perusteli ratkaisuaan viittaamalla HE 157/2000, jossa käsiteltiin entisen työsopimuslain mukaista purkamisperusteiden esimerkkiluetteloa. Vuoden 1970 työsopimuslaissa purkuperusteena oli mainittu työntekijän jatkuva kykenemättömyys työhön. Lisäksi KKO korosti sitä, että vaikka työsopimuslain 8

⁵² Koskinen, Nieminen, Valkonen 2012, s. 66.

⁵³ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2006, s. 709.

⁵⁴ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2006, s. 709.

⁵⁵ HE 157/2000, Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (Finlex).

luvun 1§:ssä ei ole mainittu irtisanomisperusteiden ja purkuperusteiden yhteyttä toisiinsa, niin lainvalmistelutöistä kuitenkin ilmenee kyseinen kytkös. Työsopimuslaki ei myöskään erikseen kiellä sitä, ettei työsopimusta voida purkaa sen vuoksi, että työntekijä on sairauden vuoksi pitkäaikaisesti kykenemätön työhön.⁵⁶ On huomattava, että TSL 7:2.1. kohdassa on mainittu kiellettynä irtisanomisperusteena työntekijän sairaudesta johtuva irtisanominen, ellei se ole aiheuttanut pitkäaikaista työkyvyn alenemista. Pitkäaikaisesta työkyvyttömyydestä johtuvaa työsopimuksen purkamista on siis pidettävä oikeutettuna.

Lainvalmistelutöiden mukaisesti purkuperusteisiin voitaisiin siis lukea samat perusteet, kuin irtisanottaessa työntekijä henkilökohtaiseen seikkaan perustuen. Huomion arvoista on kuitenkin se, että purkuperusteen tulee täyttää erittäin painavan syyn ja olennaisuuden vaatimukset. Purkuperusteiden oikeellisuutta arvioitaessa on aina huomattava käyttää tilanteen vaatimaa kokonaisharkintaa ja tapauskohtaista arviointia. Irtisanomisperusteiden ei voida siis suoraan katsoa soveltuvan purkuperusteiksi, vaan purkuperusteen tulee aina olla erittäin painava ja olennainen purkavan osapuolen sopimuskumppanista johtuva seikka.

Työsopimuksen purkamisoikeus perustuu hyvin pitkälle yleisille sopimusoikeudellisille periaatteille. Sopimusosapuoli ei voi yleensä vedota omien olosuhteidensa muuttumiseen purkamisperusteena. Purkamisoikeuden katsotaan pääasiallisesti olevan seuraamus jonkin sopimuksessa mainitun velvollisuuden laiminlyönnistä. Olosuhteiden muuttumista voidaan soveltaa purkuperusteena vain, jos sillä on vaikutusta osapuolten oikeuksiin ja velvollisuuksiin.⁵⁷

3.8 Purkautuneena pitäminen

Työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena, jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen (TSL 8:3.1). Työsopimusta voidaan tällöin pitää purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Työnantajan oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena syntyy seitsemän päivää kestäneen työntekijän luvattoman poissaolon

⁵⁶ KKO:2006:104, 18.12.2006, S2005/716 (Finlex).

⁵⁷ Koskinen, Nieminen, Valkonen 2012, s. 67.

seurauksena. Jos työntekijä ei ole voinut ilmoittaa poissaolostaan hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.⁵⁸

Vastaava oikeus työsuhteessa on myös työntekijällä. Mikäli työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta siitä työntekijälle, työntekijä saa katsoa työsopimuksen purkautuneen. Kyse on kuitenkin käytännössä harvoin sovellettavaksi tulevasta tilanteesta.⁵⁹

Työnantajan päättäessä työsopimus ilman laillisia perusteita, työntekijällä on oikeus vahingonkorvaukseen.⁶⁰ Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään 3 ja enintään 24 kuukauden palkka (TSL 12:2). Vahingonkorvausta määrättäessä on otettava huomioon työnantajan törkeä huolimattomuus sekä tahallisuus työsopimuksen päättämistilanteessa. Tahallisuus tai törkeä huolimattomuus nostaa vahingonkorvauksen määrän lähemmäs maksimikorvauksen rajaa⁶¹.

⁵⁸ Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2012, s.209.

⁵⁹ Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2012, s.209.

⁶⁰ Surakka, 2011, s.199.

⁶¹ Surakka, 2011, s.199.

4. Sopimaton käytös ja sosiaalinen media

4.1 Yleistä sosiaalisen median yhteydestä sopimattomaan käytökseen

Työntekijän sopimaton käytös määritellään menettelyksi, joka on yleisesti paheksuttavaa ja kohdistuu työnantajaan, asiakkaisiin tai työtovereihin. Työoikeudellisesti ajatellen sopimattomuus ilmenee yleensä työpaikalla ja työaikana tapahtuvana moitittavana käytöksenä.⁶²

Nykyajan muuttuvassa internet maailmassa sosiaalinen media valtaa alaa. Sosiaalisesta mediasta on muodostunut olennainen osa tiedon jakamisen sekä välittämisen kanavaa. Sosiaalisen median käytön helppouden vuoksi monet henkilöt käyttävät sen palveluita päivittäin joko työssä tai vapaa-ajalla. Sosiaalisen median sivustoilla jaetaan ajatuksia ja vaihdetaan kuulumisia muiden käyttäjien kanssa. Yhä enemmän sosiaalista mediaa käytetään henkilökohtaisten mielipiteiden ja omien henkilötietojen jakamiseen sadoille tai jopa tuhansille muille käyttäjille. Valitettavan usein sosiaalisen median käyttäjät tekevät virhearvion siinä, kuinka monille muille käyttäjille heidän välittämänsä kommentit lopulta päätyvät.

Perinteisesti ajatellen sopimaton käytös työoikeuden näkökulmasta katsottuna ilmenee ainoastaan työaikana. Kuitenkin, sosiaalisen median yleistyessä, sopimaton käytös työsuhteen päättämisperusteena ilmenee yhä useammin myös vapaa-ajan moitittavana käyttäytymisenä. Tämä johtuu siitä, että sosiaalisen median sivustot voidaan lähtökohtaisesti kytkeä työntekijän vapaa-aikaan kuuluviksi. Kirjoittelu työnantajasta tai työtovereista kielteisessä valossa sosiaalisessa mediassa voi johtaa työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen työsopimuslain päättämisedellytysten ylittyessä.

Sopimaton käytös työoikeudellisesti arvioiden ei siis enää kohdistu vain työaikaan. Kyse on irtisanomisperusteiden ylittymisestä työajan ulkopuolella tapahtuneesta sopimattomasta käyttäytymisestä johtuen. Kuitenkin on huomioitava lukuisia seikkoja, jotka vaikuttavat irtisanomisoikeuden harkintaan, joita esittelen tarkemmin myöhemmin tässä kappaleessa.

⁶² Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2012, s.161.

4.2 Sosiaalisen median välineet

Nyky-yhteiskunnassa kasvavana trendinä on sosiaalisen median hyödyntäminen erilaisissa yhteydenpito tarkoituksissa. Tämän päivän nettisukupolvelle internet - maailman hyödyntäminen erilaisissa ympäristöissä on huomattavasti luonnollisempaa kuin esimerkiksi suurille ikäluokille, jotka vasta harjoittelevat verkkoyhteiskunnan tuomia muutoksia⁶³. Nettisukupolvi käyttää internetiä taitavasti, jonka myötä se on muuttumassa tiedon säilytyspaikasta tiedon jakamispaikaksi⁶⁴. Tällaista internetissä toimivaa tiedon jakamista ja verkostoitumista kutsutaan sosiaalisiksi mediaksi.

Sosiaalisen median synty on ollut iso askel yhteiskunnalle. Se on helpottanut ja nopeuttanut ihmisten keskinäistä kommunikointia sekä verkostoitumista. Kuitenkaan sosiaalisen median vaikutukset eivät ole aina näin positiivisia⁶⁵. Monet työnhakijat ovat joutuneet vastaamaan seurauksista, joita henkilökohtaisten valokuvien tai muiden arkaluonteisten tietojen levittäminen sosiaalisessa mediassa on aiheuttanut⁶⁶. Internetiin lisätty informaatio voi ilmestyä myöhemmin esiin esimerkiksi henkilön hakiessa valtion virkoja tai muita korkean tason työtehtäviä, jolloin se voi muodostua esteeksi työn saannille⁶⁷.

Sosiaalinen media ilmenee internetissä monissa eri muodoissa. Mainiikkaimpia nykyajan tiedon jakamisen verkostoja ovat Facebook, sekä sen seuraaja Twitter. Muita sosiaalisen median välineitä ovat muun muassa LinkedIn, YouTube, keskustelupalstat sekä muut sivustot, joiden periaatteena on jakaa tietoa, kuvia tai videoita rekisteröityneestä käyttäjästä. Seuraavassa kappaleessa esittelen lyhyesti suosituimmat sosiaalisen median sivustot.

⁶³ Tapscott; 2010 , s.54.

⁶⁴ Tapscott; 2010 , s. 54.

⁶⁵ Tapscott; 2010 , s. 54.

⁶⁶ Tapscott; 2010 , s. 54.

⁶⁷ Tapscott; 2010 , s. 54.

4.2.1 Facebook, , Twitter, LinkedIn

Facebook on internetissä toimiva yhteisöpalvelu, joka on saavuttanut maailmanlaajuisesti yli 880 miljoonaa käyttäjää⁶⁸. Suomessa Facebookin käyttö alkoi levitä vuonna 2007⁶⁹ ja vuonna 2008 Facebookista tehtiin suomennos⁷⁰. Yhteisön kehittäjä on yhtiön toimitusjohtaja Mark Zuckerberg, joka loi Facebookin alun perin yliopiston sisäiseen käyttöön⁷¹.

Facebookissa käyttäjät esiintyvät pääsääntöisesti omalla nimellään. Käyttö aloitetaan lisäämällä profiilikuva, jonka voi halutessaan kuitenkin jättää lisäämättä. Tämän jälkeen käyttäjä alkaa kerätä kaverilistalleen kavereita. Kun kaverit ovat hyväksyneet ns. *kaveri pyynnön*, ovat käyttäjät näkyvillä toistensa kaverilistoissa.

Sivustolla on useita vaihtoehtoja vaihtaa kuulumisia ja jakaa tietoa. Jokaisella käyttäjällä on ns. *oma seinä*, johon kaverit voivat lähettää viestejä ja käyttäjä voi muokata tilapäivityksiään. Facebook tarjoaa mahdollisuuden myös henkilökohtaisiin keskusteluihin, joita muut käyttäjät eivät voi seurata. Tämä tapahtuu ns. *online chat -ikkunassa*. Käyttäjät voivat lisätä kuviaan rajattomasti käyttäjäisivuilleen ja he voivat lisätä kuviin merkintöjä kuvissa esiintyvistä henkilöistä.

Facebook -käyttäjä voi parantaa yksityisyyden suojaansa rajoittamalla profiilinsa näkymistä ulkopuolisille. Tällöin vain käyttäjän kaverilistalla olevat henkilöt näkevät profiilisivun tilat ja kommentit. On syytä kuitenkin muistaa, että Facebook -yhtiö noudattaa toiminnassaan Yhdysvaltain lainsäädäntöä, eikä käyttäjä voi tällöin olla täysin varma mihin häntä koskevaa tietoa käytetään.

Jack Dorsey perusti uuden sosiaalisen median verkoston Twitterin heinäkuussa 2006. Se mahdollistaa esimerkiksi julkisuuden henkilöiden elämän seuraamisen, erilaisten medioiden välisen kommunikoinnin, yhteydenpidon ystäviin sekä politiikan seuraamisen.⁷²

⁶⁸ <http://www.google.com/adplanner/static/top1000/> .

⁶⁹ <http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Microsoft+osti+palan+Facebookia/1135231288136i>.

⁷⁰ <http://www.marmai.fi/uutiset/facebook+kaantyy+suomeksi/a2122107>.

⁷¹ <http://www.facebook.com/press/info.php?timeline> .

⁷² <http://www.forbes.com/sites/karstenstrauss/2012/07/25/the-new-billionaire-behind-twitter-and-square-jack-dorsey/>.

Helmikuussa 2012 Twitter saavutti 500 miljoonan käyttäjän rajan Facebookin hipoessa jo 1 miljardin käyttäjän rajaa. Mikäli Twitterin kasvu säilyy samana, kun se on ollut tähän asti, se saavuttaa Facebookin käyttäjämäärän puolessatoista vuodessa tai kenties jo aiemmin.⁷³

Facebookin tapaan Twitterin perustavana ajatuksena on lähettää viestejä muille käyttäjille eli *ns. twiitajille*. Näitä viestejä kutsutaan *ns. twiiteiksi*⁷⁴. Erona Facebookiin on se, että tilapäivitykset Twitterissä eli *ns. twiitit* ovat kaikkien käyttäjien nähtävillä. Twitter -tiliä luotaessa, twitter kysyy keitä twiittaaajia haluaa seurata. Luettelosta on valittavissa niin julkisuuden henkilöitä ja yrityksiä kuin *ns. tavallisiakin* henkilöitä. Toisten käyttäjien tilapäivitykset ilmestyvät automaattisesti sen henkilön profiilisivulle, joka seuraa kyseistä käyttäjää. Tämä mahdollistaa käyttäjien aktiivisen seuraamisen. Facebook sen sijaan mahdollistaa päivitysten näkyvyyden rajaamisen esimerkiksi ystäville. Hyvin tavallista onkin, että Facebook -käyttäjät jakavat tietojaan vain henkilöille, jotka ovat hyväksyneet kaverilistalleen. Myös Twitter -sivustolla on jonkinlainen rajaushetimitäisyys omien tilapäivitysten suhteen mutta pääasiallinen ajatus verkostossa on se, että *ns. twiitit* ovat kaikkien niiden nähtävissä, jotka seuraavat kyseisen henkilön päivityksiä.

Tällä hetkellä Twitteriä käytetään pääasiassa julkisuuden henkilöiden, median ja politiikan seuraamiseen. On paljon harvinaisempaa, että yksityiset henkilöt seuraavat toisiaan Twitterissä, koska sitä varten on olemassa Facebook. Voisi siis sanoa, että Twitter on ikään kuin uutiskanava ajankohtaisista asioista niin kulttuurin, viihteen kuin politiikankin parissa Facebookin jäädessä yksityiselämän viestintäkanavaksi.

LinkedIn on sosiaalisen median väline, jonka tarkoituksena on jakaa tietoa ammatillisesta osaamisesta. Sen perustaja Reid Hoffman loi vuonna 2003 kyseisen yhteisön, jonka jäsenmäärä kasvoi nopeasti 4,5 tuhannesta 175 miljoonaan käyttäjään.⁷⁵

LinkedIn:n tarkoituksena on tarjota rekisteröityneille käyttäjille mahdollisuus ylläpitää yhteyksiään erialojen edustajiin. Se toimii ikään kuin verkossa olevana ansioluettelona, jolla luodaan ja ylläpidetään yhteyksiä uusiin ja vanhempiin

⁷³ http://www.mediabistro.com/alltwitter/500-million-registered-users_b18842 .

⁷⁴ <http://support.twitter.com/groups/31-twitter-basics/topics/109-tweets-messages/articles/127856-about-tweets-twitter-updates#> .

⁷⁵ <http://press.linkedin.com/about> .

tuttavuuksiin. Sitä käyttävät niin työntekijät kuin työnantajatkin. LinkedIn:n välityksellä työntekijät ja työnantajat pystyvät hakemaan potentiaalisia työntekijä- tai työnantajaehdokkaita listaamalla yhteisöpalvelusta eri ammattialojen harjoittajia.⁷⁶

LinkedIn on työelämän ympärille rakennettu sosiaalisen median väline toisin kuin Facebook ja Twitter, joiden pääasiallinen käyttötarkoitus on, ainakin toistaiseksi, yksityiselämän verkostoituminen. Kuitenkin koko ajan kasvavana suuntauksena on Facebookin ja Twitterin hyödyntäminen yritysten markkinoinnissa ja kontaktien luomisessa. Voidaan sanoa, ettei kyse ole enää pelkästään yksityiselämän viestejä välittävästä verkostosta vaan mainospaikasta, jossa erialojen yritykset tuovat itseään esille erilaisin Facebook -päivityksin ja -profiilein.

Vielä tällä hetkellä LinkedIn eroaa kuitenkin merkittävästi muista sosiaalisen median välineistä sen käyttäjien ammatillisten ja koulutuksellisten tietojen välittäjänä. LinkedIn -käyttäjät eivät julkaise tietojaan yksityiselämästään vaan kyse on ainoastaan ammatillisen tiedon verkostosta, jolla pyritään levittämään tietoa omasta ammatillisesta osaamisesta ja luomaan kontakteja mahdollisia tulevaisuuden urasuunnitelmia silmällä pitäen.

4.2.2 Youtube, keskustelufoorumit

YouTube on Googlen omistama suoratoistovideopalvelu.⁷⁷ YouTube on toiminut verkossa vuodesta 2005⁷⁸ alkaen ja se on suosittu internetissä toimiva videotoistopalvelu⁷⁹. Suomen mittakaavassa se on neljänneksi seuratuin verkkosivusto.⁸⁰

Sen avulla rekisteröityneet käyttäjät pystyvät lisäämään sivustolle omia videoita ja katsomaan muiden käyttäjien lisäämiä videoita. Lisäksi käyttäjät pystyvät kommentoimaan ja arvostelemaan toistensa videoita.

⁷⁶ http://www.linkedin.com/static?key=what_is_linkedin&trk=hb_what.

⁷⁷ <http://www.digitoday.fi/viihde/2007/06/29/ei-ihme-etta-youtube-arsytaa-kilpailijoita/200716082/66>.

⁷⁸ <http://www.alex.com/siteinfo/youtube.com#>.

⁷⁹ <http://www.digitoday.fi/viihde/2007/06/29/ei-ihme-etta-youtube-arsytaa-kilpailijoita/200716082/66>.

⁸⁰ <http://www.alex.com/topsites/countries/FI>.

YouTube on avoin kaikille eikä sen sisältöä ole tarkkaan rajattu. Sen takia se voi sisältää myös epäasiallista materiaalia. Tämän vuoksi osa työnantajista on kokenut tarpeelliseksi estää työntekijöiltään pääsyn kyseiselle sivustolle. Näin on muun muassa hakemistoyritys Eniron kohdalla, joka asetti sekä Facebookin että YouTubeen palomuurinsa ulkopuolelle. Yhtiön it-johtaja perusteli estoa YouTubeen mahdollisesti aiheuttamilla haittaohjelmilla ja sillä, etteivät YouTube tai Facebook ole Eniron työntekijöille tarpeellisia työvälineitä⁸¹.

Muina sosiaalisen median välineinä voidaan mainita esimerkiksi erinäiset keskustelufoorumit kuten verkossa toimiva Suomi24 -palsta. Suomi24 -palstalle voivat kirjoittaa kaikki, eikä kirjoittelu edellytä rekisteröitymistä sivustolle. Kommentteja ja kirjoituksia voi esittää anonyyminä eli oman nimen sijasta voidaan käyttää nimimerkkiä, joka ei ole yhdistettävissä henkilöön itseensä.

Suomi24 -sivustolla on jaettu palstoja aihepiireittäin. Keskustella voidaan esimerkiksi kaupunkikohtaisilla palstoilla, oppilaitoskohtaisilla palstoilla ja yleisillä aihepiirien osastoilla kuten esimerkiksi harrastuksiin liittyvillä palstoilla.

Suomi24 toteuttaa parhaiten ihmisten oikeutta sananvapauteen sen mahdollistaman anonyyminä tapahtuvan viestimisen takia. Kuitenkin tällä on myös haittapuolensa, sillä se mahdollistaa myös epäasiallisen ja loukkaavan tiedon välittämisen julkiselle keskustelufoorumille.

Näiden sosiaalisen median sivustojen lisäksi internetissä toimii lukuisia vastaavanlaisia palveluita, joiden pääasiallinen tarkoitus on tiedon välittäminen ja jakaminen. Muina sosiaalisen median sivustoina voidaan mainita esimerkiksi MySpace, Skype sekä nuorten suosima IRC-galleria. Internet tarjoaa lukuisia sosiaalisen median vaihtoehtoja, joiden joukosta jokainen voi löytää itselleen parhaimman sovelluksen. Uskallan väittää, että jokaisella, joka käyttää internetiä päivittäin, on käytössään myös jokin sosiaalisen median tarjoama palvelu.

⁸¹ <http://www.digitoday.fi/tietoturva/2009/03/13/eniro-blokkasi-facebookin-ja-youtuben-tyopaikalta/20096856/66>.

4.3 Työntekijän lojaliteetti- eli uskollisuusvelvollisuus

Työntekijän on tehtävässään vältettävä kaikkea toimintaa, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Edellä mainittua luonnehditaan työntekijän lojaliteetti- eli uskollisuusvelvollisuudeksi⁸². Työntekijän on suoritettava työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan toimivaltansa rajoissa hänelle antamia ohjeita ja määräyksiä (TSL 3:1). Työntekijän on toimittava lojaalisti työnantajaansa kohtaan tämän intressien ja tavoitteiden toteuttamiseksi⁸³. Kyseinen velvollisuus ei rajoitu vain työaikaan vaan se tulee kyseeseen myös työntekijän vapaa-aikana. Uskollisuusvelvollisuus pitää sisällään kaiken työnantajaa vahingoittavan toiminnan, esimerkiksi julkisen arvostelun⁸⁴. Kuitenkin työnantajan tulee kestää työntekijän esittämää suhteellisen lievänä pidettävää kritiikkiä⁸⁵. Työntekijän tulisi voida kritisoida työnantajaansa ilman, että hänen pitäisi pelätä tulevansa irtisanotuksi tehtävästään. Mikäli kritiikki on annettu julkisesti, muodostuu tilanne toisenlaiseksi. Kuitenkin työntekijälle on annettava varoituksella mahdollisuus korjata toimintansa, ellei laiminlyönti ole ollut kokonaisuus arvioiden niin vakava, ettei työnantajalta voida kohtuudella odottaa työsuhteen jatkamista, jolloin työnantaja voi purkaa työsopimuksen päättymään heti (TSL 8:1).

Lojaliteetti- ja uskollisuusvelvollisuuden rikkomisena voidaan pitää muun muassa kilpailevan toiminnan harjoittamista, ammatti- ja liikesalaisuuksien paljastamista⁸⁶ sekä edellä mainittu työnantajaa loukkaavaa julkista arvostelua. Liike- ja ammattisalaisuuksien salassapitovelvoite on työsuhteen kestäessä ehdoton, eikä niitä saa saattaa työyhteisön ulkopuolisten henkilöiden tietoon.

⁸² Koskinen 2004.

⁸³ Koskinen 2004.

⁸⁴ Rautiainen, Äimälä 2007, s.103.

⁸⁵ Koskinen, 1993, s.91. Koskinen kirjoittaa artikkelissaan Sopimaton käytös ja työsuhteen päättäminen oikeuskäytännössä s.91 seuraavaa: Erimielisyyksien aiheena voivat olla esimerkiksi työnantajan taloudelliset asiat, esimiesten työ ja tiettyjen töiden tarpeellisuus. Työntekijä on perinteisesti oikeutettu esittämään työnantajaan kohdistuvaa kritiikkiä. Toisaalta jatkuva kritiikki häiritsee työyhteisön toimintaa ja alentaa näin päättämiskynnystä.

⁸⁶ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen, 2006,s.480-481.

Työyhteisössä ylemmällä tasolla työskentelevillä uskollisuusvelvollisuus on laajempi kuin alemmalla tasolla työskentelevillä⁸⁷. Johtotason työntekijöiltä voidaan siis edellyttää laajempaa lojaliteetti- ja uskollisuusvelvoitteen huomioimista kuin tavallisen suorittavan tason työntekijöiltä. Kuitenkin on muistettava, että velvollisuus koskee kaikkia työntekijöitä, vaikka se asemasta riippuen voi olla toisilla työntekijöillä korostetumpi.

Uskollisuus- ja lojaliteettivelvollisuus on velvoite, jota työntekijän tulee noudattaa työssään TSL 3:1 yleissäännöksen nojalla. Työnantajaa vahingoittavan kilpailevan toiminnan tai ammatti- tai liikesalaisuuksien paljastamisen -kiellon rikkomisesta voi muodostua irtisanomisperuste. Liikesalaisuuksiksi määritellään sellaiset tiedot, jotka työnantaja, syystä tai toisesta, haluaa pitää salassa⁸⁸. Salassapitointressi edellyttää ainoastaan sitä, että tiedon julkitulo olisi omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalle⁸⁹.

Koska työntekijän on vältettävä kaikkea toimintaa, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä vaadittavan menettelyn kanssa, voi TSL 3:1 pykälään työsuhteen päättämisperusteena vedota usean kaltaisissa tilanteissa. Tällöin uskollisuus- ja lojaliteettivelvoitteeseen voidaan katsoa kuuluvan muunkin kaltaiset työnantajaa vahingoittavat toimet, kuten esimerkiksi työnantajan julkinen herjaaminen tai muunlainen sopimaton menettely.

Viime aikoina paljon käsillä olleet *ns. Facebook -irtisanomiset* ovat herättäneet keskustelua siitä, onko näissä tapauksista ollut käsillä laillinen irtisanomisperuste. Työntekijän uskollisuusvelvoite edellyttää, ettei yrityssalaisuuksia ja muita sen kaltaisia asioita, joiden julkisuuteen tulo voi olla haitaksi työnantajalle, levitetä julkisesti. Valtaosa työntekijöistä ei kuitenkaan käsitä sosiaalisen median olevan viestintäväline siinä missä muukin media. Tällöin tulee helposti eteen tilanne, jolloin paljastetaan työnantajaa koskevia tietoja, jotka ovat uskollisuusvelvollisuuden piirissä eikä tiedosteta sitä, kuinka suuri ihmisjoukko tiedon voi saavuttaa. Todellisuudessa Facebook -päivitykset ja -keskustelut tulevat kaikkien kaverilistalla olevien tietoon.

⁸⁷ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen, 2006, s.480.

⁸⁸ Pesonen, 2011, s.217.

⁸⁹ Pesonen, 2011, s.217-218.

Useimmilla ihmisillä on Facebook ystävinä useita satoja enemmän tai vähemmän tuntemattomia ihmisiä. Tämä johtaa siihen, että kaikki nämä henkilöt näkevät Facebook -profiilin ja sen sisältämän tiedon. Facebook antaa käyttäjälle mahdollisuuden salata omat profiilisivut melko kattavasti mutta lähellekään kaikki palvelimen käyttäjät eivät ole tietoisia tällaisesta mahdollisuudesta saati niistä vaaroista, mitä sosiaalinen media voi aiheuttaa ilman asiallisia yksityisyydensuojaus asetuksia. Mikäli työntäjän asemaa heikentävää informaatiota leviää sosiaalisen median välityksellä, katsotaan se uskollisuusvelvollisuuden laiminlyönniksi aikaan tai paikkaan katsomatta. Jotta kyse olisi irtisanomisperusteesta, tulee sen olla painava ja asiallinen. Ei voida siis suoraan sanoa, millainen uskollisuusvelvoitteen laiminlyönti sosiaalisessa mediassa voisi johtaa työntekijän irtisanomiseen. Jokaista tilannetta on arvioitava erikseen ja käytettävä edellä mainitsemaani kokonaisharkintaa apuna asian ratkaisemisessa.

4.4 Luottamuspuola

Työsuhteen osapuolten tulee voida luottaa siihen, ettei työsopimuksen ehtoja loukata.⁹⁰ Mikäli toinen osapuolista loukkaa työsopimuksessa mainittuja ehtoja, syntyy luottamuspuola. Luottamuspuolassa on kyse edellä mainitusta lojaliteetti- eli uskollisuusvelvollisuudesta ja sen rikkomisesta.

Yleensä irtisanomisperusteeksi ei riitä vähäiseksi arvioitava luottamuspuola. Vähäisessä luottamuspuolassa työnantaja voi ottaa käyttöönsä lievemmat keinot erimielisyyksien poistamiseksi. Käytännössä työnantaja voi tällöin antaa varoituksen koskien vähäisen luottamuspuolan aiheuttanutta rikettä tai laiminlyöntiä.⁹¹

Luottamuspuola työsuhteen päättämisperusteena voi tulla kyseeseen esimerkiksi seuraavissa tilanteissa: työvelvoitteen laiminlyönti, työnantajan antamien ohjeiden vastainen toiminta, kilpaileva toiminta, epärehellisyys, perusteettomat poissaolot, sopimaton käytös työnantajaa tai asiakasta kohtaan ja päihteiden käyttö.⁹² Ajoittain voi ilmetä tulkinnanvaraisia tilanteita siitä, milloin työntekijän ja työnantajan välille

⁹⁰ Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2012, s.191.

⁹¹ Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2012, s.191.

⁹² Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2012, s.191.

on syntynyt luottamuspula. Seuraava työtuomioistuimen ratkaisu on omiaan havainnollistamaan sitä, milloin työnantajan ja työntekijän välillä ei oikeuskäytännön mukaan vallitse luottamuspula:

TT: 2008-109: Työntekijä oli ollut selkäsairauden vuoksi sairauslomalla, jonka alkuvaiheessa hän oli osallistunut vapaapalokunnan hälytystehtävään. Työnantaja oli sairausloman päättymisen jälkeen irtisanonut työntekijän työsopimuksen ilmoittaen syyksi työntekijän sairausloman aikaisesta menettelystä johtuneen luottamuspulan.

Vaikka työntekijälle aluksi määrättyä viikon pituista sairauslomaa oli sittemmin jatkettu toisella viikolla, ei asiassa esitetyn selvityksen perusteella voitu kuitenkaan päätellä, että sairausloman jatkuminen olisi johtunut osallistumisesta hälytystehtävään. Hälytykseen osallistumista, josta työntekijälle oli maksettu korvausta, ei voitu rinnastaa niihin sairausloman väärinkäyttönä pidettyihin tapauksiin, joissa työntekijä tekee sairauslomansa aikana vastiketta vastaan työtä toiselle työnantajalle.

Työntekijän kysymyksessä olevaa menettelyä sairausloman aikana ei voitu pitää sellaisena, jonka perusteella työnantaja on voinut katsoa luottamuksen työntekijään rikkoutuneen siten, että työnantajalta ei ole voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Työnantajalla ei ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettuja perusteita työsopimuksen irtisanomiselle.⁹³

Työnantajan ohjeiden vastainen toiminta muodosti luottamuspulan KKO:1999:83:n ratkaisussa, jossa pankinjohtaja oli irtisanottu toistuvien työnantajan ohjeiden vastaisten käyttäytymisten johdosta. Sen sijaan toimintaa ei pidetty sen kaltaisena, että se olisi aiheuttanut vahinkoa pankille vaan irtisanomisperusteeksi muodostui yksinomaan työntekijän ja työnantajan välinen luottamuspula.⁹⁴

Luottamuspulan voi muodostaa myös työntekijän epärehellisyys niin työaikana kuin vapaa-ajallakin. Vapaa-aikana tapahtunut rikos voi muodostaa irtisanomis- tai purkamisperusteen, mikäli rikos vaikuttaa olennaisesti työstä suoriutumiseen tai se on erityisen haitallista ottaen huomioon työntekijän aseman. Tällainen työntekijän

⁹³ TT:2008-109, 20.11.2008 R 88/08 (Finlex).

⁹⁴ KKO:1999:83,5.7.1999, S98/1330 (Finlex): Pankki oli irtisanonut pankinjohtajan tämän toistuvien luotonannosta annettujen ohjeiden noudattamatta jättämisen vuoksi. Työsuhteen päättämisen edellytyksenä ei pankinjohtajan mainitun menettelyn lisäksi pidetty sitä, että menettelystä olisi aiheutunut pankille vahinkoa. Pankilla oli siten yksinomaan ohjeiden vastaisesta toiminnasta syntyneestä luottamuspulasta johtuen ollut työsopimuslain 37 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityisen painava syy pankinjohtajan työsopimuksen irtisanomiseen. TSL 37 § 2 mom.

asemaan haitallisesti vaikuttava epärehellisyys voi ilmetä esimerkiksi silloin, kun lastenhoitaja syyllistyy vapaa-ajallaan lapsen seksuaaliseen hyväksikäyttöön tai silloin, kun myymälän kassanhoitaja syyllistyy varkauteen.⁹⁵

Myös päihteiden käyttöä työsopimuksen päättämisperusteena puolletaan KKO:1995:77 ratkaisussa, jossa laivan purseri oli varoituksesta huolimatta esiintynyt toistuvasti päihtyneenä työssään. Työnantajalla oli siten oikeus purkaa hänen työsopimuksensa.⁹⁶ Tilanne olisi kuitenkin monimutkaisempi, jos työntekijän päihteiden käyttö olisi tapahtunut työajan sijasta vapaa-ajalla.

Luottamuspulla voi ilmetä myös työntekijän sopimattomana käytöksenä. Sopimatonta käytöstä on yleensä töykeä ja epäasiallinen käytös, voimasanojen käyttö, väkivallalla uhkailu tai jopa puhtaasti väkivaltainen käytös. Sopimatonta käytös voi kohdistua työnantajaan, toiseen työntekijään tai asiakkaaseen. Arvioitaessa käytöksen sopimattomuutta, on huomioitava se, kuinka yleistä tämänkaltaisen työntekijän harjoittama toiminta on työpaikalla. Toisaalta on arvioitava se, kuinka vahingollista toiminta on ollut työnantajaa kohtaan.⁹⁷ Sopimatonta käytös voi ilmetä myös sosiaalisessa mediassa kirjoitteluna, jolloin se voi muodostaa luottamuspullan ja tällöin myös irtisanomisperusteen.

Yleensä työsopimusta ei voida päättää luottamuspullaan vedoten pelkän sopimattoman käyttäytymisen epäilyn perusteella, vaikka työntekijä työskentelisikin erityistä luotettavuutta edellyttävässä tehtävässä, jos työntekijä hoitaa työtehtävänsä moitteettomasti ja sopimatonta käytös on normaalisti luokiteltavaa eripuraa työpaikalla.⁹⁸ Olennaista on tällöin se, kuinka vakavasta sopimattomasta käytöksestä on kyse ja onko se omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalle.

Luottamuspulla voi syntyä myös tilanteessa, jossa työntekijä ilmoittaa olevansa sairaana mutta epähuomiossaan paljastaakin sosiaalisen median sivustoilla, kuten esimerkiksi Facebookissa, menevänsä kalaan tai ystävän luokse. Tämänkaltaista toimintaa arvioitaessa merkitystä on sillä, onko työntekijä noudattanut lääkärin antamia hoito-ohjeita⁹⁹. Mikäli hoito-ohjeita on noudatettu, eikä toiminnasta ole

⁹⁵ Koskinen, 1998, s. 215.

⁹⁶ KKO:1995:77,26.4.1995, S94/1048 (Finlex).

⁹⁷ Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2012, s.203.

⁹⁸ Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2012, s.196.

⁹⁹ Pesonen, 2012, s.236.

aiheutunut haittaa työsuhteelle, ei yksityiselämään kuuluvalla Facebook -kommentilla voi olla mitään merkitystä¹⁰⁰. Sen sijaan, jos työntekijä ei todellisuudessa ole ollut lainkaan sairaana, voi työntekijän ja työnantajan välille muodostua luottamus pula.

Harkittaessa luottamus pulaa päättämisperusteena on käytettävä kokonaisharkintaa. Huomioon otettavia seikkoja ovat siis tässäkin tapauksessa työntekijän asema ja muut asiaa mahdollisesti lieventävät tai koventavat perusteet. Esimerkiksi asiakaspalveluammattissa työskenteleviltä voidaan edellyttää hyviä käytöstapoja, jotta työnantaja säilyttää asiakkaansa. Toisaalta taas johtavassa asemassa olevan työntekijän kohdalla luottamus pula päättämisperusteena täyttyy helpommin, koska häneltä voidaan edellyttää tietyn asteista käytöstä.

Sosiaalisessa mediassa toimiessa on huomioitava se, että tietyissä tilanteissa työntekijän voidaan olettaa edustavan työnantajaansa sosiaalisen median sivustoilla. Tämän kaltainen tilanne syntyy silloin, kun työntekijä ilmaisee työnantajansa nimen esimerkiksi Facebook tai Twitter -profiilissaan. Kun työntekijä on ilmoittanut työnantajansa tiedot sosiaalisessa mediassa, on hänen harkittava tarkemmin, miten toimii esimerkiksi Facebook -sivustolla. Huomionarvoista on myös se, että kaikki kommentit, joita työntekijä työnantajan edustajana esittää sosiaalisessa mediassa, voidaan tulkita myös työnantajayrityksen mielipiteiksi, jos työntekijä ei ole tehnyt selväksi sitä, että kyseessä on ehdottomasti hänen oma mielipiteensä.

Intiassa 29-vuotias projektipäällikkö irtisanottiin tämän lisättyä uuden työnsä ja työnantajan tiedot Twitter -profiiliinsa. Irtisanominen perustui siihen, että kyseiset tiedot oli tarkoitus pitää luottamuksellisena. Näin ollen työntekijä rikkoi tätä työ sopimukseen perustuvaa velvoitetta.¹⁰¹ Voi siis olla mahdollista, että työnantaja edellyttää sitä, ettei tietoja työnantajasta lisätä henkilökohtaiselle sosiaalisen median sivustolle. Suomen lainsäädännön näkökulmasta olennaista asiassa on se, että voisiko työnantaja ylipäättään asettaa tällaista rajoitusta. Onhan kaikilla oikeus sananvapauden nojalla kertoa missä työskentelee. Todellisuudessa työnantajaa koskevat tiedot eivät ole yksinomaan työntekijän henkilötietoja, jonka vuoksi työnantaja voi direktio-oikeuteensa vedoten kieltää tiedon julkaisemisen sosiaalisessa mediassa¹⁰².

¹⁰⁰ Pesonen, 2012, s.236.

¹⁰¹ [wwwhttp://timesofindia.indiatimes.com/tech/careers/job-trends/How-a-Facebook-post-can-hurt-your-career/articleshow/15582204.cms?](http://timesofindia.indiatimes.com/tech/careers/job-trends/How-a-Facebook-post-can-hurt-your-career/articleshow/15582204.cms?)

¹⁰² Pesonen, 2012, s.218.

Työntekijällä on aina velvollisuus harkita sitä, millaisia kommentteja sosiaalisessa mediassa esittää, jos on ilmoittanut sosiaalisen median sivustoillaan työnantajansa nimen. Jos työnantaja ja työntekijä ovat tehneet sopimuksen, jolla työntekijä lupaa olla mainitsematta tietoja työstään, voi sen rikkominen muodostaa luottamuspuolan työntekijän ja työnantajan välille, joka voi myös johtaa työsuhteen päättämiseen.

4.5 Työntekijän sopimaton käytös

Kuten edellisestä luottamuspuola käsittelevästä kappaleesta käy ilmi, työntekijän sopimaton käytös työssä ja vapaa-aikana voi muodostaa irtisanomisperusteen. Huomioon tulee ottaa työntekijän asema työsuhteessa. Mitä korkeammassa asemassa työntekijä on, sitä parempaa käytöstä häneltä voidaan edellyttää myös vapaa-aikana. Tavallisesti oikeuskäytännössä on korostettu sitä, että työnantajalla on ollut oikeus irtisanoa työntekijän työ sopimattoman käyttäytymisen perusteella, jos työntekijä on moitittavan käyttäytymisensä yhteydessä laiminlyönyt työntekovelvoitteitaan tai aiheuttanut vahinkoa työnantajalle¹⁰³. Sopimatonta käytöstä työsuhteen päättämisperusteena on siis arvioitava kokonaisharkintaa käyttäen ottaen huomioon kaikki asiassa vallitsevat olosuhteet.

Työntekijän aatteet ja mielipiteet voivat poikkeustapauksissa muodostaa päättämisperusteen, mikäli työntekijä edustaa työnantajaansa tai jos työntekijän työtehtävät liittyvät tietyn aatteen edustamiseen kuten esimerkiksi puhuttaessa poliitikoista. Yhdysvalloissa Arizonassa lääkinnällisten laitteiden valmistaja Vante:n talousjohtaja, Adam Smith irtisanottiin työstään tämän lisättyä YouTubeen videon, jossa haukkuu pikaruokaravintola Chick-Fil-A:n arvoja kyseisen ravintolan drive-in kaistalla¹⁰⁴. Videolla hän sanoo, ettei ymmärrä miten työntekijä pystyy työskentelemään yrityksessä, joka rahoittaa homovastaisten *ns. viharyhmien* toimintaa¹⁰⁵. Työnantaja korosti, ettei Smithin kommentteilla ole vaikutusta yrityksen

¹⁰³ Koskinen, 1993, s.100.

¹⁰⁴ http://www.huffingtonpost.com/2012/08/02/adam-smith-chick-fil-a-drive-bully_n_1735357.html.

¹⁰⁵ http://www.huffingtonpost.com/2012/08/02/adam-smith-chick-fil-a-drive-bully_n_1735357.html>18.10.2012.

Katso myös Adam Smithin sekä pikaruokatyöntekijän keskustelu:

arvoihin. Lisäksi työnantaja totesi, että Vante kunnioittaa oikeutta mielipiteen ja sanan vapauteen mutta odottaa kuitenkin työntekijöidensä käyttäytyvän ja esittävän mielipiteitään asemansa edellyttämällä tavalla¹⁰⁶. Talousjohtajan aseman voidaan olettaa olevan sen kaltainen, että häneltä voidaan odottaa parempaa käytöstä myös vapaa-aikana sosiaalisessa mediassa toimiessa huolimatta siitä, että jokaisella yksilöllä on sananvapaus. Tapauksessa Smithin toiminta ei sinällään ole liitoksissa työnantajaan mutta voidaan olettaa, että Smithin YouTube video on omiaan vahingoittamaan Vante:n mainetta, sillä hänen julkisesti lausumat mielipiteet ovat helposti yhdistettävissä työnantajaan. Näkisin asian niin, että kyseisessä tapauksessa olisi olemassa irtisanomisperuste myös Suomen työlainsäädännön näkökulmasta katsottuna. Arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja olisivat työntekijän asema, moitittavan käytöksen laatu ja laajuus, sekä toiminnan vahingollisuus työnantajaa kohtaan.

Sosiaalisen median välineet ovat omiaan edesauttamaan mielipiteen ilmaisua ja oikeutta sananvapauteen. Esimerkiksi yhteisöpalvelu Facebook tarjoaa *ns. tykkää sovelluksen*, jonka avulla käyttäjä voi ilmaista kannattavansa tiettyä internetin sivustoa, henkilöä tai tiettyä aatetta. Voisiko työnantajalla olla oikeus kieltää *ns. tykkää painikkeen* muodossa tapahtuva mielipiteen ilmaus tai voisiko sen käyttäminen muodostaa laillisen irtisanomisperusteen.¹⁰⁷ Lähtökohtaisestihan työntekijän aatteet ja

Smith: "You know why I'm getting my free water, right?"

Worker: "No."

S: "Because Chick-Fil-A is a hateful corporation."

W: "I disagree. We don't treat any of our customers differently.."

S: "I know, but the corporation gives money to hate groups. Hate groups. Just because people want to kiss another guy."

W: "I'm staying neutral on this subject... my personal beliefs don't belong in the workplace."

S: "Yeah I believe that too, I don't believe corporations should be giving money to hateful groups.. I'll take my water"

W: "I'm really uncomfortable that you're videotaping this.."

W: "It's my pleasure to serve you, always."

S: "Oh of course, I'm glad that I can take a little bit of money from Chick-Fil-A, and maybe less money to hate groups."

W: "Well we're always happy to serve all our guests."

S: "I don't know how you live with yourself and work here. I don't understand it. This is a horrible corporation with horrible values. You deserve better."

W: "I hope you have a really nice day, and.."

S: "I will, I just did something really good, I feel purposeful, thank you so much."

S: "Have a good day... I'm a nice guy by the way, and I'm totally heterosexual.. not a gay [unintelligible] in me, I just can't stand the hate, you know? It's gotta stop, guys. Stand up."

¹⁰⁶ http://www.huffingtonpost.com/2012/08/02/adam-smith-chick-fil-a-drive-bully_n_1735357.html.

¹⁰⁷ http://www.iltalehti.fi/ulkomaat/2012102016228462_ul.shtml. Heino kertoo Iltalehden artikkelissaan seuraavaa: jupakka sai alkunsa siitä, kun tunnettu thaitoimittaja oli uutisoimassa Kambodzan kuninkaan Norodom Sihanouk kuolemaa. Toimittaja oli asettanut jalkojensa juureen taustamateriaalia ja työkeikan

mielipiteet eivät voi muodostaa työsuhteen päättämisperustetta. Kuitenkin, jos kyseessä on johtotason työntekijä, jolta voidaan odottaa tietyn asteista käyttäytymistä myös vapaa-ajalla, voi irtisanomiskynnys ylittyä, jos mielipide on omiaan vahingoittamaan työnantajaa ja sitä on luonteeltaan pidettävä asiallisena ja painavana syynä. En näe estettä myöskään sille, ettei työnantaja voisi direktio-oikeuteensa vedoten kieltää *ns. tykkäämisen Facebookissa* silloin, kun kyse on työntekijästä, jonka voidaan katsoa edustavan työnantajaansa sosiaalisessa mediassa. Kuitenkaan työnantajalla ei voi olla oikeutta puuttua työntekijän sananvapauteen tai yksityiselämään niin pitkään, kun sillä ei ole työnantajan mainetta vahingoittavaa vaikutusta.

Työnantajan julkinen arvosteleminen voi muodostaa irtisanomisperusteen kuten myös työntekijän toistuva ja moitittava käyttäytyminen työpaikalla, mitä ilmentää myös TT:2001-48 ratkaisu.¹⁰⁸ Kun työnantaja on huomauttanut työntekijää moitittavasta käytöksestä varoituksen muodossa, laskee irtisanomiskynnys tämän jälkeen huomattavasti.

Sopimaton käytös vapaa-aikana voi muodostaa irtisanomisperusteen siinä missä sopimaton käytös työaikanakin. Kuitenkin muulloin kuin työaikana tapahtunutta sopimatonta käytöstä voidaan pitää työsuhteen kannalta merkityksellisenä yleensä vain silloin, kun teolla on välitöntä vaikutusta työntekijän kykyyn tehdä työtä tai työntekijältä voidaan odottaa asemansa perusteella parempaa käytöstä tai, jos käytös on työnantajan intressien vastaista¹⁰⁹. TSL 3:1:n mukaan työntekijän on vältettävä

lomassa hän tuli astuneeksi edesmenneen kuninkaan kuvan päälle. Harha-askel tallentui videolle, ja tieto tapahtumasta kuvineen alkoi välittömästi kiertää sosiaalisessa mediassa. Thaimassa on nyt menty jopa niin pitkälle, että netinkäyttäjiä on varoitettu jakamasta kiistanalaista kuvaa Facebookissa. Kuvaa kohtaan ei saa myöskään osoittaa lämpimiä tunteita painamalla tykkää-nappulaa. Viranomaiset vetoavat tietokonelakiin, jossa kielletään kansallista turvallisuutta uhkaavan materiaalin levittäminen.

Maksimituomio teosta on viisi vuotta vankeutta. Sekä Thaimassa että Kambodzassa kuninkaallisen kuvan päälle astuminen tulkitaan veriseksi loukkaukseksi ja selkkauksen pelätään nyt vahingoittaneen maiden välisiä lämpimiä suhteita.

¹⁰⁸TT:2001-48, 24.10.2001, R 24/01 (Finlex): Työntekijälle oli pidetty puhuttelu asiakaspalautteista ja hänen käyttäytymisestään asiakkaiden luona. Vastaava puhuttelu oli pidetty noin 10 kuukautta myöhemmin, jolloin työntekijälle oli myös annettu työsopimuksen purkuehtoinen varoitus. Saamastaan varoituksesta huolimatta työntekijä oli jälleen noin viiden kuukauden kuluttua käyttäytynyt sopimattomasti asiakaspalvelutilanteessa ja samalla käyttänyt työnantajan edustajasta ilmaisuja, jotka tämä oli perustellusti kokenut loukkaaviksi.

Työntekijän käyttäytymisen ei ollut näytetty muodostaneen sellaista tärkeää syytä, jonka vuoksi työnantajalla olisi ollut oikeus päättää työntekijän työsopimus välittömästi irtisanomisaikaa noudattamatta. Sen sijaan yhtiöllä oli ollut irtisanomissuojasopimuksen edellyttämät erityisen painavat perusteet irtisanoa työntekijän työsopimus

¹⁰⁹ Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2012, s161.

kaikkea sitä, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä vaaditun menettelyn kanssa ja on omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle. Työsopimuslain säännös ei edellytä teon tapahtumista työaikana, jotta se olisi rangaistavaa. Tällöin voidaan olettaa, että säännös ulottuu koskemaan myös työntekijän vapaa-aikaa. Olennaista on se, että laiminlyönti tai muu työntekijän moitittava käyttäytyminen on omiaan aiheuttamaan vahinkoa tai haittaa työnantajalle. Lisäksi irtisanomiseen oikeuttaa vain sellainen syy, mikä on asiallinen ja painava. TT:2009-72 ratkaisussa asiallisen ja painavuuden kriteerien täyttymistä on arvioitu seuraavasti:

TT:2009-72. Työntekijä oli vapaa-aikanaan luvatta käyttänyt yhtiön huoltoautoa yksityisajoon. Hän oli ollut alkoholin vaikutuksen alaisena, minkä vuoksi hänet oli tuomittu ajokieltoon kolmen kuukauden ajaksi. Työsuhde oli purettu syntyneen luottamuspuolan takia. Työntekijän menettely liittyi vapaa-aikaan, eikä rikkeellä ollut välitöntä yhteyttä hänen työtehtäviinsä. Työntekijän ei tapahtuman perusteella voitu olettaa menettelevän epärehellisesti työtehtäviään hoitaessaan. Hän ei viisi vuotta kestäneen työsuhteensa aikana ollut saanut huomautuksia eikä varoituksia. Kokonaisuutena arvioiden menettely ei ollut niin moitittavaa, että se olisi oikeuttanut työsopimuksen purkamiseen. Koska työsopimus oli päätetty ilman edeltävää varoitusta eikä työnantaja ollut selvittänyt mahdollisuutta tarjota muuta työtä ajokiellon ajaksi, myöskään irtisanomissuojasopimuksen mukaista asiallista ja painavaa perustetta työsopimuksen irtisanomiseen ei ole ollut.¹¹⁰

Tapauksessa työtuomioistuin arvioi myös, ettei vapaa-ajalla tapahtuneella rikkeellä ollut välitöntä yhteyttä työntekijän työtehtäviin. Oikeuskäytännön mukaisesti vapaa-ajalla tapahtunutta sopimatonta käytöstä irtisanomisperusteena tulee arvioida siitä näkökulmasta, onko moitittavalla käytöksellä vaikutuksia työntekijän työtehtävien hoitoon jatkossa. Mikäli näin ei ole, on työsuhteen päättämiskynnys vaikeammin ylitettävissä.

Erityisesti on huomioitava virkamiehen asema virkasuhteessa. Viranhaltija ei ole lähtökohtaisesti koskaan vapaalla työstään, ei edes silloin, kun hän ei ole virantoimituksessa. Näin ollen virkamiehen tulee aina käyttäytyä asiallisesti, oli sitten

¹¹⁰ TT:2009-72, 2.9.2009, R 17/09 (Finlex).

kyse vapaa- tai virka-ajasta¹¹¹. Tästä voidaan päätellä, että virkamiehen tulee muistaa käyttäytyä viran edellyttämällä tavalla myös vapaa-ajalla ja sosiaalisessa mediassa toimiessa. Työntekijän ja viranhaltijan olisikin syytä erottaa yksityiselämänsä työelämästä luomalla kaksi käyttäjäprofiilia sosiaalisen median sivustolle, jolloin toinen näistä profiileista olisi puhtaasti yksityiselämään rajoittuva¹¹². Ruotsin työtuomioistuin, arbetsdomstolen käsitteli tapauksen AD 74/11 (2011-09-07), jossa poliisitarkastaja oli erotettu tehtävistään sen vuoksi, että hän oli käyttänyt sananvapauttaan pitämällä vapaa-aikanaan blogia, jossa kirjoitti muun muassa fiktiivisiä tarinoita poliiseista. Seurauksena kirjoittelusta, hänet kotiutettiin YK-tehtävistä sekä erotettiin sopimattoman käytöksen perusteella työtehtävistään. AD:n mukaan erottaminen oli laiton riittävien perusteiden puuttuessa.¹¹³ Tapaus on esimerkillinen osoittaessaan sen, että virkamiehen vapaa- ja työajan raja on hyvin häilyvä. Virkatehtäviin liittyvien kommenttien esittäminen sosiaalisessa mediassa on arveluttavaa, jonka vuoksi sosiaalisessa mediassa toimiessa tulisikin olla erityisen huolellinen, kun kyseessä on virkasuhde¹¹⁴.

Arvioitaessa sitä, muodostaako työnantajan julkinen herjaaminen irtisanomisperusteen, on huomioitava työntekijän aseman lisäksi väitteen paikkansa pitävyys¹¹⁵. Lisäksi työsopimuksen päättämisperusteiden arvioinnissa on huomioitava työntekijän oma suhtautuminen toimintaansa¹¹⁶. Se seikka, soveltuuko sopimaton käytös irtisanomisperusteeksi saa vaikutuksia myös siitä, kuinka moitittavaksi työntekijä itse arvioi toimintansa. Jos työntekijä tietää toimineensa sopimusvelvoitteiden vastaisesti, ylittyy päättämisperusteen kynnys helpommin. Sen sijaan, jos työntekijä ei pysty vaikuttamaan itse tilanteeseen tai ei ymmärrä toiminnan aiheuttavan sopimusvelvoiterikkomuksen, eivät päättämisperusteen vaatimukset yleensä täyty.¹¹⁷

Ruotsissa oli esillä irtisanomistapaus, jossa opettaja oli lisännyt kuvia oppilaistaan Facebookiin ja haukkunut näitä idiooteiksi. Työnantaja oli siirtänyt opettajan ensin

¹¹¹ Pesonen, 2012, s.227.

¹¹² Pesonen, 2012, s. 218.

¹¹³ AD 74/11, 2011-09-07 (<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2011/74-11.pdf>).

¹¹⁴ Pesonen, 2012, s. 230.

¹¹⁵ Rautiainen, Äimälä 2007, s.224-225.

¹¹⁶ Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2012, s. 72.

¹¹⁷ Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2012, s. 72.

muihin tehtäviin, jonka jälkeen hänet irtisanottiin¹¹⁸. Tapauksessa on huomionarvoista se, että työntekijä oli opettaja, jolloin oli kohtuullista odottaa häneltä moitteetonta käytöstä myös vapaa-ajalla. Työnantaja on tapauksessa täyttänyt velvollisuutensa siirrettyään työntekijän muuhun työhön ja annettuaan varoituksen ennen varsinaista irtisanomista. Tämän kaltainen tapaus on hyvä esimerkki siitä, milloin irtisanomiskynnys ylittyy sosiaalisessa mediassa tapahtuneen sopimattoman menettelyn johdosta.

Iso-Britanniassa 16-vuotias Kimberley Swann irtisanottiin Ivell Marketing & Logisticsilta tämän kuvailtua työtänsä tylsäksi Facebook -sivuillaan. Työntekijän mukaan hän ei ollut maininnut edes työnantajansa nimeä kyseisen kommentin yhteydessä¹¹⁹. Edellä mainittujen sopimattoman käytöksen kriteerien näkökulmasta katsottuna kyseinen työntekijä on ilmaissut vain mielipiteensä eikä se voi muodostua irtisanomisperusteeksi kuin poikkeuksellisissa tilanteissa. Lisäksi hän ei ollut merkittävässä asemassa työssään, joten on mahdotonta kuvitella, että irtisanomisperuste täytyisi Suomen työsopimuslain mukaisesti. TSL 7:1:n nojalla irtisanomiseen täytyy aina olla asiallinen ja painava syy. Kyseisessä tapauksessa ilmaisu *työni on tylsää*, tuskin täyttäisi asiallisuuden ja painavuuden kriteeriä. Jokainen meistä tuntee joskus työnsä tylsäksi tai raskaaksi ja päivittelemme siitä ystävillemme. Kyseessä on henkilökohtainen mielipide eikä välttämättä ole mitenkään kytköksissä työnantajaan tai vahingoita tätä. Tällöin tilannetta ei voida arvioida myöskään uskollisuusvelvollisuuden laiminlyöntinä.

New Yorkin lukion neuvonantajana 12 vuoden ajan toiminut Tiffany Webb 37, irtisanottiin tehtävästään, kun eräs koulun oppilaista löysi Webbin nuoruuden mallinuran aikaisia alusvaatekuvia internetistä. Webb ei voinut uskoa irtisanomista, sillä koulun johto oli koko hänen 12-vuotisen työuransa aikana tiennyt hänen aiemmin nuoruudessa, noin 18-20 -vuotiaana, työskennelleen mallina ja siitä, että hänestä oli tuolloin otettu bikini- ja alusasukuvia.¹²⁰ Tämä tapaus ilmentää sitä todellisuutta, joka internet maailmassa vallitsee. Se tieto, mikä kerran Internetin sivustolle lisätään, pysyy

¹¹⁸ Honkamaa, Iltalehti 28.1.2011.

¹¹⁹ <http://sektori.com/uutinen/facebookkommentti-toi-j%C3%A4lleen-kenk%C3%A4%C3%A4/8714/>

¹²⁰ http://www.nypost.com/p/news/local/manhattan/educator_stripped_of_job_XD3Njj11p6sVTwS8IO3JZI

Tiffany Webb on nostanut kanteen työnantajansa vastaan, jossa vaatii irtisanomista kumottavaksi ja vahingonkorvausta menetetyistä palkkatuloista. Hän vetoaa siihen, että irtisanominen on perustunut sukupuoleen kohdistuvaan syrjintään ja on näin ollen laiton.

siellä ikuisesti. Työoikeudellisesti arvioiden kysymys on siitä, onko tapauksessa kyseessä työsopimuslain mukainen laillinen irtisanomisperuste ja voivatko ns. *menneisyyden haamut* vaikuttaa tilanteessa, jossa työntekijä on hoitanut työnsä moitteettomasti jo 12 vuoden ajan. Todellisuudessa tämänkaltaisia tilanteita voisi esiintyä myös Suomessa. En kuitenkaan näkisi, että tämänkaltaisen menneisyyden ns. *sopimattoman käytös* vaikuttaisi irtisanomiskynnyksen ylittymiseen Suomen lainsäädännön valossa, sillä työnantaja on ollut koko ajan tietoinen työntekijän aiemmasta urasta mallina ja siihen liittyvistä alusasukuvista. Tällöin työnantaja ja työntekijä ovat solmineet työsopimuksen näistä seikoista tietoisena, jolloin kuvien julkisuuteen tulolla ei pitäisi olla mitään vaikutusta työtehtävien hoitamiselle jatkossakin. Toisaalta tilanteessa ei voi vallita myöskään luottamuspulla, sillä työntekijä on avoimesti kertonut taustoistaan työnantajalle ennen työsopimuksen laatimista. Lisäksi huomionarvoista on se, että kyseisessä tapauksessa työntekijä työskenteli lukiossa neuvonantajana. Hänen työtehtävänsä eivät olleet sen kaltaisia, työn luonne huomioon ottaen, että kuvien julkitulon olisi voitu katsoa olevan epäsovittavaa.

Käytännön ongelmia aiheuttaa rajanvedon tekeminen sille, mikä on työnantajaa vahingoittavaa sopimatonta käytöstä¹²¹. Sopimaton käytös voi olla rikollista toimintaa tai muuta sopimatonta käytöstä, kuten työnantajan arvosteleminen julkisesti. Työnantajaa julkisesti arvosteleva ylemmän toimihenkilön asemassa oleva täyttää helpommin sopimattoman käytöksen kriteerit kuin tavallinen suorittavan tason työntekijä. Pelkästään työnantajan arvosteleminen julkisesti ei sinällään ole sopimatonta käytöstä vaan edellytetään lisäksi arvostelun luonteen vakavuutta¹²². Luonnollisesti on huomioitava myös se, että pitääkö työntekijän esittämä väittämä paikkansa eli onko kyseessä totuuden mukainen työnantajan arvostelu. Arvostelemisen tulee olla työnantajaa vahingoittavaa, jotta tämän kaltaisen sopimaton käytös voidaan asettaa irtisanomisperusteeksi.

Arviointiin siitä, milloin sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa voi olla työnantajaa vahingoittavaa ja näin muodostavan irtisanomisperusteen, vaikuttaa se onko työntekijä maininnut kommenttinsa yhteydessä työnantajansa nimen. Mikäli työntekijä on maininnut Facebook -profiilissaan työnantajansa nimen ja esittää sosiaalisessa

¹²¹ <http://www.kauppalehti.fi/etusivu/lue+tama+ennen+kuin+annat+facebook-potkut/20110261057>.

¹²² Rautiainen, Äimälä 2007, s.254-255.

mediassa karkeita mielipiteitä tai kommentteja työnantajasta, voidaan työntekijä helpommin yhdistää työnantajaan. Kun työntekijän kommentit on yhdistettävissä selvästi tiettyyn työnantajaan, on vahingon syntymisen mahdollisuus työnantajalle suurempi kuin tilanteessa, jossa työnantajan nimeä ei ole mainittu. Toisaalta merkitsemällä työnantajansa nimen Facebook -profiiliin, voi käyttäjän omat mielipiteet näyttäytyä sosiaalisessa mediassa myös työnantajan mielipiteinä. Tällöin vahingon aiheutumisen vaara työnantajaa kohtaan kasvaa merkittävästi. Työsuhteen päättämiskynnys laskee huomattavasti, jos työnantajan nimi on mainittu sosiaalisessa mediassa toimiessa.

KKO:1993:59:n ratkaisusta käy ilmi, että työtovereihin kohdistuva työilmapiirin ja työmotivaation heikentäminen voi muodostaa perusteen päättää työsopimus. Kyseisessä tapauksessa yhtiöllä katsottiin olevan oikeus purkaa aluetoimistonsa johtajan työsopimus, kun tämän menettely oli ollut omiaan huomattavasti vähentämään henkilöstön työmotivaatiota ja yhtiöllä oli ollut perusteltua syytä epäillä johtajan valmistelevan kilpailevaa toimintaa. Työmotivaation heikentäminen oli ilmennyt niin, että aluejohtaja X oli luonut muille työntekijöille sellaista kuvaa yhtiöstä, että he saivat käsityksen, ettei yhtiön tulevaisuus näyttäisi kovinkaan valoisalta. Näin ollen toiminta oli selkeästi omiaan heikentämään työilmapiiriä ja työntekijöiden motivaatiota työntekoon.¹²³ Tämänkaltaisen työmotivaation häiritseminen ja kilpailevan toiminnan suunnittelu voitaisiin katsoa työnantajaa vahingoittavaksi sopimattomaksi käytökseksi, sillä pelkästään jo työntekijöiden motivaation puute työntekoon on merkittävä haitta työnantajan edun kannalta. Toisaalta taas kilpailevan toiminnan suunnittelu voidaan selkeästi katsoa olevan uskollisuus- ja lojaliteettivelvoitteen vastaista ja näin ollen työnantajan etua loukkaavaa ja vahingoittavaa.

Työnantajan voidaan olettaa olevan vahvemmassa asemassa työmarkkinoilla työntekijään nähden. Tällöin työnantajalla on velvollisuus kestää suurempaa kritiikkiä. Kritiikki ei kuitenkaan ikinä saa olla työnantajaa vahingoittavaa eikä perustua valheelliseen tietoon. Kynnys kritiikin kestämiselle on kuitenkin korkeampi. Aivan mikä tahansa työntekijän antama kritiikki työnantajaa kohtaan ei siis oikeuta irtisanomaan työsopimusta.

¹²³ KKO:1993:59, 13.5.1993, S92/960 (Finlex).

On tavallista, että työntekijä saa työsuhteen aikana tietoonsa liiketoimintaa koskevaa aineistoa, jonka on pysyttävä salassa¹²⁴. Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ilmaista muille työnantajan yritys- ja liikesalaisuuksia (TSL 3:4). Säännöstä rikkovaan työntekijään voidaan kohdistaa ankariakin taloudellisia ja rikosoikeudellisia seuraamuksia¹²⁵. Mikäli työntekijä on saanut liikesalaisuudet tietoonsa luvottomasti, jatkuu salassapitovelvollisuus myös työsuhteen päättymisen jälkeen¹²⁶. Näiden liikesalaisuuksien paljastaminen ei ole hyväksyttävää huolimatta siitä, onko tieto levinnyt sosiaalisessa mediassa vai muuta kautta. Mikäli työntekijä siis kertoo Facebookissa työpaikkansa liikevaihdosta, on se irtisanomisperuste lojaliteetti- ja uskollisuusvelvoitteen laiminlyöntinä (TSL 3:4.1).

Asianajotoimisto Castrén & Snellmanin työoikeusryhmän vetäjä, asianajaja Anu Kaisko kehottaa työhyvinvoinnin erikoislehti Työ terveys turvallisuudelle antamassaan haastattelussa työntekijöitä suhtautumaan lojaliteettivelvoitteeseen entistä vakavammin, kun kyse on nettikirjoittelusta. Hän toteaa, ”*että Vaikka työntekijä lähettäisi mielipiteensä esimerkiksi Facebookissa yksityisenä viestinä, hän ei voi koskaan olla täysin varma, jakeako vastaanottaja viestin eteenpäin ja kenen käsiin se lopulta joutuu*”. Kaisko korostaa antamassaan haastattelussa myös sitä, että sosiaalisessa mediassa tulisi avautua vain sellaisista asioista, joista voi keskustella myös kasvotusten työnantajan kanssa.¹²⁷ Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että mikäli työntekijä pystyy haukkumaan työnantajan tai työnantajan edustajan eli esimiehen kasvokkain, voi hän tehdä sen myös sosiaalisessa mediassa. Kuitenkaan asia ei ole aivan näin mustavalkoinen, sillä vaikka työntekijä pystyisi sanomaan työnantajaa tai esimiestä loukkaavan palautteen suoraan tälle kasvokkain, ei se tarkoita, että vapautuisi vastuusta siitä, mitä on julkisesti puhunut työnantajastaan. Julkinen herja työnantajasta voi johtaa rikosoikeudellisiin seuraamuksiin, kuten esimerkiksi kunnianloukkaussyytteeseen, mikä käy myös Kaskon Työ terveys turvallisuuslehdelle antamasta haastattelusta ilmi¹²⁸.

Nykyinen lainsäädäntömme ei Anu Kaskon näkemyksen mukaan tarvitse täydennystä koskien sosiaalista mediaa. Meillä voimassa oleva työlainsäädäntö kattaa kaikki

¹²⁴ Koskinen 2004.

¹²⁵ Koskinen 2004.

¹²⁶ Rautiainen, Äimälä 2007, s. 108, 257.

¹²⁷ http://www.ttl.fi/partner/ttt/ttt_4_2012/ala_lavertele_netissa_tyonantajasta/sivut/default.aspx.

¹²⁸ http://www.ttl.fi/partner/ttt/ttt_4_2012/ala_lavertele_netissa_tyonantajasta/sivut/default.aspx.

ongelmatilanteet. Kaskon mukaan ongelma on siinä, etteivät työntekijät ymmärrä lojaliteettivelvollisuuden ulottuvan myös vapaa-aikaan.¹²⁹ Työntekijöitä olisi siis tarpeellista tiedottaa sosiaalisen median käytöstä koskien niin vapaa- kuin työaikaakin. Sosiaalisen median ollessa vielä suhteellisen tuore ilmiö, sen vaikutukset ja maailmanlaajuinen olemus ei ole juurtunut ihmisten käsityksiin riittävän voimakkaasti. Tätä sosiaalisen median vaikutusten hahmottamista tulisi työnantajapuolelta pyrkiä edistämään luomalla työpaikalle sosiaalisen median pelisäännöt. Hill and Knowltonin toimitusjohtaja Tarja Jussila toteaa Työ terveys turvallisuuslehden haastattelussa, että *”jo työ sopimuksessa tulisi mainita asiat, joista pitää vaieta. Lisäksi organisaation kannattaa laatia ohjeistus sosiaalista mediaa varten. Jos se puuttuu, vastuu siirtyy työntekijälle, joka ei välttämättä tule ajatelleeksi, miten netissä pitää toimia”*. Jussila korostaa myös sitä, että näistä asioista tulisi puhua työpaikalla avoimesti¹³⁰.

4.6 Työnantajan julkinen herjaaminen sosiaalisessa mediassa

Uskollisuusvelvoitteen laiminlyönti sosiaalisessa mediassa on johtanut irtisanomisiin niin Suomessa kuin muualla maailmalla. Suomessa oikeuskäytäntöä ei vielä juurikaan ole, mutta sosiaalisen median valloittaessa alaa, tulee se näkymään myös oikeuskäytännön määrän kasvussa meillä Suomessa. Palvelualojen ammattiliiton PAM:in varapuheenjohtaja Kaarlo Julkunen kertoo Iltalehdelle antamassaan haastattelussa, että Facebook -kirjoittelusta johtuneita irtisanomisia on Suomessa ollut arviolta jo noin kaksikymmentä ja ilmiö on kokoajan yleistymään päin¹³¹. On vain ajan kysymys, koska nämä sosiaalisessa mediassa käyttäytymisestä aiheutuneet työsuhteen päättämistilanteet saavuttavat oikeussalin.

Valtaosassa jo sattuneita tapauksia kyseessä on ollut työnantajan julkinen herjaaminen tai arvostelu. Kuitenkaan ainutkertaiset työnantajan herjaamiset tai nimittelyt eivät yleensä oikeuta päättämään työ sopimusta¹³². Näkisin, että tilanne on kuitenkin

¹²⁹ http://www.ttl.fi/partner/ttt/ttt_4_2012/ala_lavertele_netissa_tyonantajasta/sivut/default.aspx.

¹³⁰ http://www.ttl.fi/partner/ttt/ttt_4_2012/ala_lavertele_netissa_tyonantajasta/sivut/default.aspx.

¹³¹ http://www.iltalehti.fi/uutiset/2011010912973254_uu.shtml.

¹³² Koskinen, 1998, s.267. Koskinen kirjoittaa, että ainutkertaiset nimittelyt työnantajan ja työntekijän erimielisyyksien yhteydessä eivät yleensä riitä työ sopimuksen päättämisperusteeksi. Työ sopimuksen

erilainen, kun herjaaminen tapahtuu julkisesti sosiaalisessa mediassa, jossa kuka vain voi tiedon saavuttaa. Työnantajan herjaamisen törkeysastetta on arvioitava kokonaisuutena mutta huomioon on otettava myös se, kuinka rajua työntekijän kielenkäyttö on ja millainen tarkoitus nimittelyllä tai herjaamisella on ollut¹³³. Jos nimittelyllä ei ole ollut tarkoitus loukata työnantajaa, nousee irtisanomiskynnys korkeammalle.

Uskollisuusvelvollisuuden laiminlyönti edellyttää vahingon syntymistä työnantajaa kohtaan. Sosiaalisessa mediassa tapahtunut julkinen herjaaminen voisi siis muodostua irtisanomisperusteeksi, mikäli se on omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalle. Vahingon synnyn arvioiminen voi aiheuttaa samankaltaisia käytännön ongelmia kuin sopimattoman käytöksen arvioiminen. Iso-Britanniassa työtuomioistuin on todennut työnantajan toimineen väärin irtisanoessaan työntekijän tämän Facebook kommenttien takia¹³⁴. Työtuomioistuin katsoi, ettei tapauksessa ollut olemassa irtisanomiseen oikeuttavaa perustetta. Työntekijä EA Whitman irtisanottiin Ventura yhtiöstä sen jälkeen, kun hän oli kommentoinut työpaikkansa olevan kuin taimitarha eikä tarkoita tällä työskentelyä kasvien kanssa. Työnantaja vetosi siihen, että kommentit vaaransivat yhtiön maineen ja olivat omiaan vaarantamaan suhteet merkittäviin asiakkaisiin. Tuomioistuin katsoi, etteivät Whitmanin kommentit voineet vaarantaa yhtiön merkittäviä liikesuhteita, sillä hän oli alemman tason työntekijä ja kyseessä oli suhteellisen vähäiseksi luokiteltava työnantajan arvostelu.

Työntekijällä on kuitenkin uskollisuusvelvoitteen nimissä velvollisuus olla arvostelematta työnantajaa julkisesti kielteisessä valossa. Facebook tai twitter -kirjoittelu työnantajasta on sinänsä samantasoista arvostelua kuin suullinen arvostelu ystävien kesken mutta kirjoittelu sosiaalisessa mediassa voi johtaa tiedon julkituloon, vaikka viesti olisikin tarkoitettu vain läheisimmille ystäville. Eräällä suomalaisella internetin keskustelupalstalla työntekijä kirjoitti, että oli joutunut allekirjoittamaan sitoumuksen, jossa lupaa olla ilmaisemasta kielteisiä näkemyksiä yrityksestä sosiaalisessa mediassa. Hän esitti keskustelupalstalla kysymyksen siitä, onko tämä

päättämiseen riittävä sopimaton menettely arvioidaan tapahtumahetkellä vallinneet olosuhteet kokonaisuudessaan huomioon ottaen. Näiden perusteella pelkästään se, että työntekijä nimittelee työnjohtajaa valehtelijaksi, ei välttämättä oikeuta purkamaan eikä edes irtisanomaan työsopimusta.

¹³³ Koskinen, 1993, s. 95.

¹³⁴ Employment Tribunals Case No: 1810462/2010, 24.5.2011.

Katso myös artikkeli tapauksesta: <http://www.out-law.com/en/articles/2011/september/uk-firm-unfairly-dismissed-employee-for-facebook-comments-tribunal-rules>.

perustuslain vastaista sananvapauden rajoittamista. Osa keskustelupalstan kommentoijista oli sitä mieltä, että maalaisjärjelläkin ajatellen pitäisi olla selvää, ettei kielteisiä asioita työnantajasta tule esittää sosiaalisessa mediassa toimiessa. Kuitenkin vaikuttaa siltä, etteivät kaikki työntekijät ymmärrä sitä lainsäädännöllistä tosiasiaa, että uskollisuus- ja lojaliteettivelvollisuuden nojalla ei voi arvostella työnantajaa negatiivisessa valossa julkisesti.

Iso-Britanniassa Applen Chapelfieldissä sijaitsevan vähittäiskaupan vastaava Samuel Crisp irtisanottiin työsuhteestaan Facebookissa kirjoittamiensa Applen kohdistuvien halventavien kommenttien vuoksi. Asia tuli ilmi Applen vähittäiskaupan johtajalle, kun Crispin kollegat näyttivät hänelle Crispin Facebook -profiilin päivitykset. Crisp oli kirjoittanut Facebookiin erittäin painavia mielipiteitä Applen tarjoamista tuotteista. Työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli riittävät perusteet irtisanoa työsopimus, sillä Facebook kommentteja ei voida todellisuudessa pitää yksityisinä, sillä ne voidaan kopioida ja välittää eteenpäin erittäin helposti. Crisp vetosi puolustukseksi siihen, että Facebook -profiili on yksityinen eikä hän ole myöskään maininnut työnantajansa nimeä Facebook -sivuillaan. Työtuomioistuin totesi, että vaikka Crisp ei ollut maininnut työnantajansa nimeä kommenttiansa yhteydessä, niin on hyvin todennäköistä, että hänen Facebook ystävänsä ovat olleet tietoisia hänen työnantajastaan.¹³⁵

Lontoossa toimiva asianajotoimisto law practice Dale Langley & Co:n partner, Michael Scutt kommentoi blogissaan kyseistä tapausta seuraavien näkökulmien valossa: työntekijä Samuel Crisp rikkoi Applen asettamia sosiaalisen median pelisääntöjä, jotka kieltävät kommentoimasta Applea tuotemerkkinä. Toiseksi se seikka, että herjaaminen oli tapahtunut yksityisellä Facebook -sivustolla, ei riitä puolustukseksi, sillä todellisuudessa Facebook ei voi olla yksityinen verkosto. Kolmantena seikkana Scutt mainitsee sen, ettei irtisanomista voitu pitää perusteettomana työntekijä mielipiteen ilmaisun vapauten vedoten, sillä Applella oli oikeus irtisanoa työntekijä kaupallisen maineensa säilyttämisen vuoksi. Scutt mainitsee blogissaan toisen esimerkitapauksen Stephens vs. Halfords Retail PLC, jossa työntekijä oli kommentoinut sosiaalisessa mediassa yrityksen rakenneuudistusta. Tätä ei voitu pitää riittävänä syynä irtisanoa työntekijä

¹³⁵ Employment tribunals Case No: 1400258/2011.

epäasiallisen käytöksen perusteella. Myös kyseisessä yrityksessä on käytössä yhtenäinen toimintamalli sosiaalisessa mediassa toimimiselle, joka kieltää yhtiölle haitallisten kommenttien esittämisen sosiaalisessa mediassa. Scutt toteaa blogissaan tähän seuraavaa: ” *How can the two be reconciled? Does it depend on strength of the brand? If you are an unloved company can your employees be more critical of you than if you are a much respected (in Apple’s case, adored) business?* “. ¹³⁶ Mikäli yritys on laatinut työntekijöilleen selvän ohjeistuksen sosiaalisessa mediassa toimimisesta, ei pitäisi olla epäselvää, että näiden direktio-oikeuden nojalla annettujen ohjeistuksien rikkominen voi muodostaa irtisanomisperusteen. Kuitenkin aina on käytettävä tilanteen edellyttämää kokonaisharkintaa siitä, kuinka moitittavaa ja työnantajaa vahingoittavaa käytös sosiaalisessa mediassa on ollut.

Mikäli työnantajan arvostelu on täysin totuudenmukaista esimerkiksi työntekijöiden työoloista, arvioidaan asiaa uudessa valossa. Tällöin täytyy arvioida väitteen totuudenmukaisuus. Jos kyseessä kuitenkin on täysin perätön arvostelu, laskee uskollisuusvelvoitteen rikkomiskynnyksen huomattavasti ¹³⁷.

Selvä uskollisuusvelvollisuuden laiminlyönti syntyy tilanteessa, jossa työnantaja on kokenut huomattavaa haittaa maineelleen ja sitä kautta taloudelleen perättömän sosiaalisessa mediassa tapahtuneen arvostelun perusteella. Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä on ratkaistu tapaus, jossa työntekijä oli osallistuttuaan television viihdeohjelmaan toiminnallaan rikkonut lojaliteettivelvollisuutta työnantajaansa kohtaan. Työntekijä oli myöntänyt ohjelmassa olevansa rasisti, jolloin työnantaja katsoi tämän kommentin vaarantavan yhtiön mainetta suvaitsevana ja yhdenvertaisuutta arvostavana työpaikkana ¹³⁸. Tämänkaltaisen kommentti on

¹³⁶ <http://michaelscutt.co.uk/2011/11/02/derogatory-%E2%80%9Cprivate%E2%80%9D-comments-on-facebook-not-unfair-dismissal/>.

¹³⁷ Katso myös Saarinen, 2011, s. 293. Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä on katsottu työnantajalla olleen oikeus purkaa toimihenkilön työsopimus, kun kyseinen toimihenkilö oli tehnyt Venäjän viranomaisille ilmiannon, jonka mukaan hänen työnantajansa olisi syyllistynyt taloudellisiin väärinkäytöksiin. Ilmiannot oli tarkastuksessa todettu aiheettomiksi ja lisäksi jutussa katsottiin työntekijän tehneen ilmiannot työnantajan vahingoittamisen tarkoituksessa.

¹³⁸ TT:2011-17, 10.2.2011, R 90/10 (Finlex): Työntekijä oli esiintynyt vapaa-aikanaan television viihdeohjelmassa. Työntekijä oli heti ohjelman alussa ilmoittanut työnantajansa nimen. Työntekijä oli ohjelmassa muun muassa vastannut juontajan hänelle esittämiin maahanmuuttajia ja eri kulttuuritaustoista tulevia ihmisiä koskeviin kysymyksiin järjestelmällisesti tavalla, joka voitiin tulkita syrjiväksi ja rasistiseksi. Edelleen työntekijä oli ohjelmassa myöntänyt toimineensa työnantajansa palveluksessa epärehellisesti, muun muassa varastamalla työnantajaltaan ja liioittelemalla tiiminsä saavutuksia esimiehilleen, täsmentämättä kuitenkaan työnantajaansa tarkemmin. Työnantajan yrityskuva oli näin muodostunut ohjelmassa epäedulliseksi ja työntekijän menettely oli samalla vaarantanut työnantajan asiakassuhteita ja vahingoittanut työnantajan mainetta.

erinomainen esimerkki tilanteesta, jolloin sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa voisi vaarantaa työnantajan maineen ja aiheuttaa tälle vahinkoa. Vastaava tilanne voi syntyä esimerkiksi Facebookissa, jossa työntekijä avoimesti ilmoittaa olevansa rasisti. Tämä voi edellä mainitun oikeuskäytännön valossa muodostua irtisanomisperusteeksi, mikäli käytös on omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajan maineelle. Tapauksessa työnantajalle muodostui purkuperuste huomattavan moitittavan lojaliteettivelvoitteen laiminlyönnin seurauksena, jolloin työnantajalta ei voitu odottaa työsuhteen jatkamista. Selvää on siis se, että vastaavanlaisten olosuhteiden vallitessa sosiaalisessa mediassa toimiessa, muodostuu työnantajalle vähintään irtisanomiseen oikeuttava peruste.

Työntekijän irtisanominen henkilökohtaisella perusteella edellyttää painavaa ja asiallista perustetta (TSL 7:1). Edellytetään myös työntekijän työntekoedellytysten huomattavaa muuttumista tai työhön liittyvien velvoitteiden vakavaa rikkomista (TSL 7:2). Irtisanomisen yleissäännöksen mukaan irtisanomisperusteet voi syntyä vain kiinteästi työn suorittamiseen liittyviin seikkoihin niiden ollessa asiallisia ja painavia. Facebook -kirjoittelu vapaa-aikana ei oletettavasti voi vaikuttaa työntekijän työn suorittamiseen. Sen sijaan esimerkiksi Facebookin, Twitterin tai YouTubeen käyttö työaikana voi vaikuttaa heikentävästi työntekijän työsuorituksiin, jolloin se voitaisiin ottaa huomioon irtisanomisperusteena yleissäännöksen nojalla. Vapaa-aikana tapahtuva työnantajan arvostelu on arvioitava työntekijän uskollisuusvelvoitteen pohjalta eikä työntekovelvoitteen laiminlyöntinä toisin kuin työaikana tapahtuva sosiaalisen median käyttö.

Työntekijän asema saattaa työsuhteessa olla sen laatuinen, että häneltä voidaan odottaa parempaa käytöstä myös vapaa-ajalla. Suomen työsopimuslain nojalla työnantajalla on oikeus edellyttää työntekijöitä käyttäytymään sosiaalisessa mediassa työasemansa edellyttämällä tavalla¹³⁹. Esimerkiksi lasten kanssa työskentelevien henkilöiden ei voida sallia käyttäytyvän sopimattomasti luottamusta vaativien työtehtävien johdosta. Vastaavasti johtotason työntekijöitä voidaan odottaa parempaa käytöstä myös vapaa-

Työntekijä oli siten toiminnallaan rikkonut työnantajan ja työntekijän välisessä sopimussuhteessa edellytettävän luottamuksen ja sopimussuhteeseen liittyvän lojaliteettivelvollisuuden. Työnantajalta ei näissä olosuhteissa ollut voitu kohtuudella edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista. Työnantajalla oli ollut tuomiosta ilmenevissä olosuhteissa irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu erittäin painava syy työntekijän työsopimuksen purkamiseen.

¹³⁹<http://www.kauppalehti.fi/etusivu/lue+tama+ennen+kuin+annat+facebook-potkut/20110261057>

ajalla kuten aiemmin käsittelemästäni talousjohtaja Adam Smithin tapauksesta käy ilmi¹⁴⁰.

Työntekijöiden tulisi huomioida se, onko heillä valtuudet vastata tai kommentoida sosiaalisessa mediassa ilmenneisiin työnantajan toimintaa koskeviin kysymyksiin. Tämä käy yleensä ilmi työpaikan omista sosiaalisen median pelisäännöistä, jos sellaiset työpaikalla on luotu. Tarja Jussila toteaa Työ terveys ja turvallisuuslehden 4/2012 numerossa antamassaan lausunnossa, että ” *Yrityksessä tulisi tehdä selväksi, kuka sen nimissä saa osallistua nettikeskusteluun sekä milloin ja mihin asioihin otetaan kantaa*”. Työntekijöille tulisi siis tehdä selväksi se, onko heillä ylipäättään oikeutta lausua mielipidettään sosiaalisessa mediassa yritystä koskevissa asioissa. Yleensä tämä oikeus on rajattu johtotasolla työskenteleville henkilöille tai ainakin pyritty korostamaan sitä, ettei mitään mielipidettä tulisi antaa, jos ei ole täysin varma, että se on myös yrityksen oma kanta asiaan.

Ritva-Liisa Sannemann on luetteloinut muutamia sosiaalisessa mediassa lausuttuja kommentteja Työ terveys ja turvallisuuslehden 4/2012 artikkelissaan:¹⁴¹

” Firma X on mielisairain kaikista paikoista, missä olen ollut. Johtoportaan alimpaan työntekijään saakka jokaisella on jotain vikaa päässään. Aivan hullu paikka, mutta siellä on kiva olla, kun voi tehdä mitä tahansa! Kunhan tulee töihin välillä 6–22, niin kaikki menee hyvin. Ei varmaan tarvitse olla edes selvin päin! Se on niin epähygieeninenkin, että sieltä saattaisi löytyä jotain uusia tauteja ja alkueläimiäkin.”

*” X Oy:ssä ei pidetä kiinni sovituista asioista, safkiksia ei saa pitää, ylitöistä ei makseta. Joudut itse maksamaan firmalle kuuluvia kuluja.”*¹⁴²

Jälkimmäisessä työntekijän kommentissa on huomion arvoista se, että kirjoittaja oli maininnut alkuperäisessä tekstissään työnantajansa nimen. Kommenttia voitaisiin pitää lojaliteettivelvollisuuden rikkomisena, sillä se on selkeästi yhdistettävissä työnantajaan ja on omiaan aiheuttamaan tälle haittaa. Kuitenkin tilannetta on arvioitava myös siltä kannalta, että pitääkö kyseinen väittämä paikkansa. Kyseeseen ei tällöin tulisi

¹⁴⁰ Katso myös tapaus YouTube videon aiheuttamasta irtisanomistilanteesta tämän tutkielman kappaleesta 5.4.

¹⁴¹ http://www.ttl.fi/partner/ttt/ttt_4_2012/ala_lavertele_netissa_tyonantajasta/sivut/default.aspx.

¹⁴² http://www.ttl.fi/partner/ttt/ttt_4_2012/ala_lavertele_netissa_tyonantajasta/sivut/default.aspx.

lojaliteettivelvoitteen rikkominen, jos väitteen totuudenmukaisuus voidaan näyttää toteen.

Tapauksessa Sally-Anne Fitzgerald vs. Dianna Smith T/A Escape Hair Design parturi-kampaaja oli irtisanottu tehtävästään, kun työnantaja oli saanut tietää Fitzgeraldin Facebook -päivityksistä. Työntekijä oli kommentoinut muun muassa, että hiusalalla työskentely on mahtavaa, kun hänelle ei makseta edes loma-ajan palkkaa. Tuomioistuimien katsoi, ettei tapauksessa ollut laillista perustetta irtisanomiselle, koska työntekijä ei ollut maininnut kommenttinsa yhteydessä työnantajansa nimeä, eikä kommentit täten olleet yhdistettävissä työnantajaan. Lisäksi tuomioistuin korosti sitä, että kyseessä oli työntekijän yksityinen Facebook -profiili, jolloin vain hänen Facebook ystävilleen oli mahdollisuus nähdä tilapäivitys.¹⁴³ Tämä tapaus osoittaa toisenlaisen näkökulman siihen, kuinka yksityinen sosiaalisen median sivusto voi olla. Vallitsevan kannan mukaan Facebook, sosiaalisen median sivustona, ei voi turvata käyttäjälleen sellaista yksityisyyttä, ettei työnantajan herjaaminen voisi muodostaa työsuhteen päättämisperustetta. Tässä tapauksessa tuomioistuin on tulkinnut asian päinvastaisesti ja korostanut työntekijän yksityisyydensuojaa. Tilanne on siis hyvin tulkinnanvarainen, eikä ole olemassa selvää vastausta siihen, voiko sosiaalisessa mediassa tapahtunut työnantajan herjaaminen olla julkista, jolloin irtisanomiskynnys voisi ylittyä.

Toisenlainen tilanne oli tapauksessa Glen Stutsel vs. Linfox Australia Pty Ltd, jossa työntekijä kirjoitti Facebook -sivuillaan perusteettomia väitteitä työpaikalla tapahtuneesta seksuaalisesta häirinnästä.¹⁴⁴ Jälkimmäinen on selkeästi vastoin työntekijän lojaliteettivelvollisuutta työnantajansa kohtaan. Väite on erityisen loukkaava ja on omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalle. Suomen työeläinsäädännön valossa arvioiden irtisanomiskynnys voisi tässä tilanteessa ylittyä. Tietenkin edellytyksenä on myös muiden seikkojen huomioon ottaminen sekä se, että ensisijassa työntekijälle annetaan moitittavasta käyttäytymisestään varoitus. Tapauksessa kyse oli kuitenkin kahden työntekijän keskustelusta, jolloin on huomioitava myös toisen työntekijän osallisuus tapahtuneeseen. Australian tuomioistuin, Fair Work Australia arvioi tapauksessa sitä, onko kyse erityisen

¹⁴³ Fair Work Australia, 24.9.2010U2010/6688.

¹⁴⁴ <http://www.crhlaw.com.au/newsevents/article/unfair-dismissal-and-facebook-activities>.

vakavasta rikkeestä, jolloin irtisanominen olisi australian lain mukaan oikeutettua¹⁴⁵. Tuomioistuimien totesi, ettei erityisen vakavan rikkomuksen kynnys ylity, koska työnantajalla ei ollut ohjeistusta sosiaalisessa mediassa toimimisesta¹⁴⁶. Lisäksi työntekijä vetosi siihen, että hän kuvitteli Facebookin olevan täysin yksityinen eikä hänellä edes olisi ollut riittävää osaamista yksityisyydensuoja asetusten asentamiseen¹⁴⁷. Tuomioistuimen mukaan myöskään perusteettomia kommentteja seksuaalisesta häirinnästä ei voitu pitää niin vakavina, että irtisanomiskynnys ylittyisi. Tuomioistuin perusteli tätä sillä, että kyse oli dialogista kahden työntekijän kesken, eikä työnantaja ollut asettanut irtisanomisuhkaa toiselle Facebook -keskusteluun osallistuneelle työntekijälle¹⁴⁸. Voitaissiinko siis olettaa, että mikäli työnantaja ei ole luonut sosiaalisen median ohjeistusta työntekijöille, voi työnantajasta ja työntekijästä puhua julkisesti mitä tahansa. Asiaa ei voida arvioida pelkästään näillä perusteilla. Suomen oikeusjärjestyksen näkökulmasta ajatellen, vallitseva lainsäädäntö on ensisijainen lähde tulkittaessa sitä, onko irtisanomisperuste olemassa. Sosiaalisen median pelisääntöjä voidaan pitää ainoastaan ennalta ehkäisevänä keinona välttää lojaliteettivelvoitteen laiminlyönnistä johtuneita työsuhteen päättämistilanteita.

Lojaliteettivelvollisuus ei edellytä aikaa eikä paikkaa vaan se on velvoite, jota tulee noudattaa niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Sosiaalinen media tarjoaa tänä päivänä monia eri houkutuksia ja niihin on jokaisen internetin käyttäjän helppo tarttua. Kuitenkin on muistettava, että sosiaalinen media on globaali verkosto, jolloin sen sisältö on jokaisen ulottuvilla. Vaikka sosiaalisen median käyttö on nykyään turhankin helppoa, pitäisi aina muistaa harkita sitä, mitä sosiaalisen median sivustoille kirjoittaa työnantajastaan tai työtehtävistään. Kirjoittelu työnantajasta sosiaalisessa mediassa olisi verrattavissa tilanteeseen, jossa työntekijä lähettää sanomalehteen julkisen herjauksen työnantajastaan. Todellisuudessa sanomalehtien lukijamäärä on kaiken lisäksi pienempi kuin se ihmismäärä, joka tavoittaa viestin sosiaalisessa mediassa.

On hyvin tavallista, että sanomalehtien tekstiviestipalstalta löytyy työntekijöiden kommentteja työoloista tai esimerkiksi alan tai työtehtävien palkkauksesta.

¹⁴⁵Fair Work Australia, 19.12.2011, U2011/8497.

¹⁴⁶Fair Work Australia, 19.12.2011, U2011/8497. Katso myös aiheeseen liittyvä artikkeli: <http://www.pcclawyers.com.au/news-centre/workplace-law-updates/26-unfair-dismissals/105-stutsel-v-linfox-australia>.

¹⁴⁷ Fair Work Australia, 19.12.2011, U2011/8497. Katso myös aiheeseen liittyvä artikkeli: http://www.rigbycooke.com.au/news/documents/RCL_Newsflash%20-%20Facebook%20Misconduct%20Dismissal%20Unfair.pdf.

¹⁴⁸Fair Work Australia, 19.12.2011, U2011/8497.

Olennainen ero tekstiviestipalstassa suhteessa sosiaaliseen mediaan on se, että tekstiviestipalstalle kirjoittelu voidaan suorittaa anonyymisti ilman, että kirjoittajaa on yhdistettävissä keneenkään henkilönä tai työntekijänä. Se, että työnantajaa voi arvostella julkisesti ilman tunnistetuksi tulemista, ei kuitenkaan oikeuta herjaamaan työnantajaa julkisesti sen enempää kuin esimerkiksi Facebookissa tai Twitterissä. Ainoastaan kiinni jäämisen riski ja sen myötä irtisanotuksi tulemisen uhka pienenee.

Työnantajan julkista arvostelua sosiaalisessa mediassa irtisanomisperusteena on arvioitava myös sen kannalta, mitä kieltä työntekijä käyttää kritisoidessaan työnantajaa julkisesti. Suomessa työntekijän kommenttien vahingollisuutta työnantajaa kohtaan vähentää se, ettei maailman väestöstä kuin pieni osa ymmärrä suomen kieltä. Näin ollen globaalisti merkittävän työnantajan herjaaminen sosiaalisessa mediassa suomen kielellä on omiaan aiheuttamaan vähemmän vahinkoa kuin samantasoinen työnantajan arvostelu englannin kielellä. Kuitenkin monilla sosiaalisen median käyttäjillä on esimerkiksi Facebook ystävinä eri kansalaisuuksien edustajia, jolloin he myös kirjoittavat sosiaalisen median sivustoille englannin kielellä, jolloin kirjoittelu voi olla vahingollisempaa työnantajaa kohtaan.

4.7 Sosiaalisen median käyttö työaikana

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja työnjohto eli direktio-oikeutensa nojalla hänelle antaa (TSL 3:1).

Sosiaalisen median käyttö työpaikalla ja työaikana voi heikentää työntekijän työstä suoriutumista. Työntekijän päävelvoite työssä on työn suorittaminen palkkaa vastaan¹⁴⁹. Jos työntekijä rikkoo tätä velvoitetta, on hän toiminut vastoin työsopimuslain 3:1:ää. Yleisin työsuhteen individuaalinen päättämisperuste on työntekijän työvelvoitteen laiminlyönti¹⁵⁰.

Sanomalehti Keskisuomalainen kertoi työnantajien asenteiden tiukentumisesta sosiaalista mediaa kohtaan. Keskisuomalaisen mukaan tiukentuneeseen malliin on

¹⁴⁹ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen 2006, s.377.

¹⁵⁰ Koskinen, 1998, s. 76.

syynä se, että työntekijät käyttävät työaikaansa väärin. Tämä on tietenkin haitallista työnantajalle, eikä työntekijä tällöin noudata velvollisuuttaan tehdä työtä.

Sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa voi tapahtua myös työpaikalla. Tällöin irtisanomiskynnys ylittyy helpommin, sillä työntekijä samalla rikkoo yleisiä työntekovelvoitteitaan. Näissä tilanteissa pomon haukkuminen julkisesti olisi vain ns. *piste i:n päälle*.

Työntekijän rikkoessa velvoitettaan tehdä työtä, on arvioitava ensin se, onko työn tekemättä jättäminen tahallista vai tahatonta. Tahallisuus voi ilmetä suoranaishana kieltäytymisenä tai satunnaishana työtehtävien laiminlyöntinä. Tahattomuus ilmenee sen sijaan yleensä huolimattomuutena työtehtäviä hoitaessa.¹⁵¹

Ensi kertaa tapahtuva, vähäiseksi luokiteltava työtehtävien tekemättä jättäminen, ei yleensä muodosta irtisanomiseen oikeuttavaa perustetta. Lisäksi työnantajan on aina annettava varoitus työtehtävien laiminlyönnistä ennen varsinaista työsuhteen päättämistä. Purkamistilanne tulee yleensä käsille vain silloin, kun työntekijä jättää olennaisen osan työtehtävistään tekemättä eikä noudata hänelle annettua varoitusta.¹⁵²

Mikäli työntekijä huolimattomuudesta laiminlyö työtehtäviään ja tätä huolimattomuutta on pidettävä vähäishana, ei sitä pidetä riittävänä syynä irtisanomiselle. Toisaalta kyseeseen saattaa tulla työntekijän aikaansaamattomuus. Aikaansaamattomuus ilmenee niin, että työntekijä ei varsinaishesti laiminlyö tehtäviään mutta ei toisaalta saa mitään aikaankaan. Aikaansaamattomuutta irtisanomisperusteena arvioitaessa on huomattava jälleen työntekijän asema. Yleensä aikaansaamattomuus työsuhteen päättämisperusteena tulee harkittavaksi johtotasontyöntekijöillä tai myyntityötä suorittavien työntekijöiden kohdalla. Tällainen työn tuloksellisuuden arviointi on yleensä hankalampaa, kun kyse on normaaleista suorittavan tason työntekijöistä.¹⁵³ Sosiaalisen median käyttö työaikana voi aiheuttaa työntekijän aikaansaamattomuuden. Tällainen tilanne voi ilmetä silloin, jos työntekijä päivittää Facebook -profiiliaan jatkuvasti työpäivän aikana ja tällä tavoin tiedostamatta häiritsee omaa työstä suoriutumistaan.

¹⁵¹ Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2012, s.76.

¹⁵² Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2012, s.77-79.

¹⁵³ Koskinen, Nieminen, Valkonen, 2012, s.90-93.

Työntekijän sosiaalisen median palveluiden käyttäminen työaikana voi olla joko tahallista työvelvoitteiden laiminlyöntiä tai tahatonta, huolimattomuuteen perustuvaa työn tekemättä jättämistä. Työntekijä voi joko tietoisesti avata internetin selaimen ja hakeutua sosiaalisen median sivustoille työaikana ja näin laiminlyödä työntekovelvoitteitaan. Toisaalta työntekijä saattaa ruokatauolla kirjautua esimerkiksi Facebook -sivustolleen eikä huomaa ajan kulumista, jolloin hän huolimattomuuttaan käyttää siihen myös työaikaansa. Tilanne voi olla myös sen kaltainen, ettei työntekijä yksinkertaisesti vain käsitä, ettei hän saa pikaisesti käydä päivittämässä Facebook tai Twitter -profiiliaan kesken työajan.

Sosiaalisella medially on koukuttava vaikutus, jonka vaikutukset näkyvät myös työpaikalla. Sosiaalisen median koukutuksen uhriksi joutunut työntekijä ajautuu herkemmin työaikana sosiaalisen median sivustoille, kuin sellainen työntekijä, joka käyttää sosiaalisen median välineitä harvemmin. Tällöin myös työntekijän työpanos kärsii, kun aikaa ei enää riitä varsinaiseen työntekoon.

4.8 Sosiaalisen median vaikutukset työhönotossa

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi (TSL 2:2.1). Työnantajan on noudatettava syrjintäkieltoa ottaessaan työntekijöitä työhön (TSL 2:2.4).

Sosiaalisen median käyttö voi aiheuttaa työnantaja puolelta tapahtuvaa syrjintää joko työhön otettaessa tai työsuhteen kestäessä. Intiassa teknologia yritys jätti palkkaamatta työsuhteeseen henkilön, jonka Facebook -sivuilla olevaa kuvaa pidettiin epäsovivana, sen viitatessa työntekijäkandidaatin ei-toivottuun seksuaaliseen suuntautumiseen¹⁵⁴. Suomen työlainsäädännön valossa tämä on selvästi vastoin TSL 2:2.4:n syrjintäkieltoa. Katson kuitenkin, että tämän kaltainen toiminta ei ole tavatonta myöskään Suomessa. Vaikka työntekijän seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli,

¹⁵⁴<http://timesofindia.indiatimes.com/tech/careers/job-trends/How-a-Facebook-post-can-hurt-your-career/articleshow/15582204.cms?>

ikä, vapaa-ajan harrastukset tai esimerkiksi ulkonäkö ei saisi vaikuttaa työnantajan päätöksiin ottaa työntekijä työhön tai irtisanoa tämä, niin on todennäköistä, että tätä kuitenkin ilmenee. Työnantaja voi aina perustella muilla syillä sitä, miksi tietty työntekijäehdokka ei tullut valituksi kyseiseen tehtävään. Todellinen syy voi piillä työnantajan asenteessa työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia kohtaan.

On hyvin tavallista, että työnantaja tekee taustatyötä ennen kuin palkkaa työntekijää työhön. Nykyajan yhteiskunnassa taustatyötä helpottavana tekijänä toimii Google hakupalvelu, josta löytää helposti työntekijään yhdistettäviä sosiaalisen median sivustoja ja niissä esitettyä sisältöä. LinkedIn yhteisöpalvelun ideana on juuri se, että työnantajan *ns. googlatessa* työnhakijan tai työntekijän tietoja, ilmestyy ruudulle työntekijästä verkossa toimiva ansioluettelo sen sijaan, että ensimmäinen hakutulos olisi Facebook tai Twitter -kirjoittelut tai -kuvat. Tietenkin hakukoneet löytävät kaiken muunkin kuin positiivisen tiedon työnhakijoista, jonka vuoksi työnhakijoiden ja työntekijöiden tulisi harkita esimerkiksi sitä, millaisen profiilikuvan asettaa itselleen Facebookiin ja kuinka paljon hyödyntää Facebookin tarjoamia yksityisyydensuoja-asetuksia. Iso-Britanniassa on tehty tutkimus, joka osoitti, että 62 prosenttia työnantajista tarkistaa työnhakijoiden sosiaaliseen mediaan laittamia viestejä ja, että neljäsosa työnantajista on hylännyt hakijoita sosiaalisessa mediassa käyttäytymisen vuoksi¹⁵⁵.

¹⁵⁵ Tapscott; 2010 , s. 80-81. Työnantajien ilmoittamat syyt näissä tapauksissa ovat olleet epäilyt alkoholin väärinkäytöstä, huonosta työmoraalista ja epäkunnioittavasta asenteesta.

5. Sosiaalinen media ja perusoikeudet

5.1 Perus- ja ihmisoikeudet

Kirjoittelua sosiaalisessa mediassa voidaan puoltaa työntekijän näkökulmasta katsottuna perustuslain takaamilla perusoikeuksilla. Huomioon voidaan ottaa perustuslain 2 luvun 10§ yksityiselämän suojan säännökset ja 2 luvun 12§ oikeus sananvapauteen. Lisäksi Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen 8 ja 10 artiklat sekä Euroopan Unionin perusoikeuskirjan 2 luku turvaavat ihmisen oikeuden yksityisyyteen ja sananvapauteen¹⁵⁶.

Euroopan perusoikeuskirjalla säädellään kaikista niistä oikeuksista, joita on säännelty aiemmin kansallisella tasolla, EU-tasolla tai jäsenvaltioita sitovilla kansainvälisillä sopimuksilla. Perusoikeuskirjan 2 luku sisältää luettelon vapausoikeuksista. Se sisältää suomen perustuslain sekä Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen tavoin oikeuden yksityiselämän suojaan sekä sananvapauteen.¹⁵⁷

Oikeus yksityisyyteen ja sananvapauteen on siis turvattu sekä kansallisella tasolla suomen perustuslaissa että Unionin tasolla perusoikeuskirjassa. Sananvapautta tulee voida toteuttaa niin sosiaalisessa mediassa kuin muissakin toimintaympäristöissä. Vastaavasti yksityiselämämme suoja ulottuu myös sosiaalisessa mediassa tapahtuneeseen luottamukselliseen viestintään. On huomattava, että oikeus sananvapauteen sekä yksityisyyden suojaan on voimassa myös työaikana¹⁵⁸. Näiden perusoikeuksien toteutuminen on turvattava niin vapaa- kuin työajallakin.

Sosiaalinen media edesauttaa sananvapauden toteutumista. Se helpottaa ihmisten välistä viestintää ja mielipiteen ilmaisua, jolloin sananvapaus toteutuu tehokkaammin. Toisaalta oikeus yksityisyyteen edellyttää entistä huolellisempaa henkilötietojen käsittelyä sosiaalisessa mediassa toimiessa. Työnantajien on harkittava tarkemmin sitä, milloin työsopimus voidaan päättää sosiaalisessa mediassa käyttäytymisen perusteella. Työnantajan on siis punnittava päättämisperusteen kynnyksen ylittymistä työntekijän sananvapauden ja yksityisyyden suojan näkökulmasta. KKO:2012:58 tapauksessa oli

¹⁵⁶ Shaw, 2008, s. 348-349.

¹⁵⁷ http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/133501_fi.htm.

¹⁵⁸ Pesonen, 2012, s.220.

kyse siitä oliko henkilö A syylistynyt uskonrauhan rikkomiseen sekä kiihottamiseen kansanryhmää vastaan hänen internetissä kirjoittamiensa islamin uskoa sekä muslimeita loukkaavien kirjoituksiensa vuoksi. Korkein oikeus viittasi ratkaisussaan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisuun *Feret v. Belgia*, 16.7.2009¹⁵⁹. Ratkaisun perusteluista käy ilmi, että ihmisoikeussopimuksen 10 artiklan mukaista oikeutta sananvapauteen voidaan rajoittaa esimerkiksi silloin, kun se on tarpeellista rasismien ja muukalaisvihan tukahduttamiseksi tai muiden ihmisten perusoikeuksien turvaamiseksi.¹⁶⁰ On siis mahdollista, että oikeutta sananvapauteen voidaan rajoittaa muiden henkilöiden perusoikeuksien turvaamiseksi. Tämä voi ilmetä myös työelämässä silloin, kun työntekijä loukkaa työnantajansa kunniaa sosiaalisessa mediassa kirjoitteluna.

5.2 Yksityiselämän suoja

Jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu (PL 2:10). Yksityiselämän suoja säännöksen nojalla kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton. Oikeus yksityiselämään on turvattu myös Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen 8 artiklassa¹⁶¹ sekä Euroopan Unionin perusoikeuskirjan 2 luvussa. Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen artikloja tulee tulkita niin, että niiden tavoite saavutetaan tehokkaasti¹⁶². Suomi on yksi Euroopan neuvoston jäsenvaltioista, jolloin kyseinen ihmisoikeuskonventio sekä sen tehokas toteuttaminen velvoittaa myös Suomea.

Kirjeen, puhelun tai muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton. Viestin salaisuudella tarkoitetaan sitä, ettei viestiä saa avata tai lukea kukaan muu kuin sen alkuperäiseksi tarkoitettu vastaanottaja.¹⁶³ Kirjoittelu sosiaalisessa mediassa on

¹⁵⁹ KKO:2012:58, R2010/1101, 8.6.2012 (Finlex).

¹⁶⁰ European Court of Human Rights, *Feret v. Belgia*, 15615/07, 10.12.2009.

Ihmisoikeustuomioistuin totesi lausunnossaan seuraavaa: La cour d'appel se référé ensuite à la jurisprudence de la Cour européenne sur les articles 10 et 11 de la Convention (notamment *Gündüz c. Turquie*, no 35071/97, 4 décembre 2003) et souligna que la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, constituait une mesure nécessaire, soit à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, soit à la protection des droits et libertés d'autrui, et qui, dans une société démocratique, était une restriction légitime aux libertés d'expression, de réunion et d'association.

¹⁶¹ Shaw, 2008, s. 348-349.

¹⁶² Shaw, 2008, s. 348-349.

¹⁶³ Korhonen, Koskinen, Ojanen, Pesonen, 2004, s. 219.

tavallisesti tarkoitettu vain rajatun piirin luettavaksi. Tällöin se voidaan luokitella luottamukselliseksi viestiksi siitä huolimatta, että viestin lähettäminen tapahtuu sosiaalisessa mediassa. Kuitenkin sosiaalisessa mediassa kirjoittelu voi tapahtua myös yleisellä keskustelupalstalla, jolloin kyseessä ei ole rajatulle henkilöpiirille kuuluvaksi tarkoitettu viesti. Yleisölle avoimilla internet sivustoilla kirjoittelu ei siten ulota vaikutuksiaan perustuslain mukaiseen yksityisyyden suojaan.

Perustuslain luottamuksellisen viestin suojalla turvataan viestin sisältöä koskevien tietojen salassapito ulkopuolisilta tahoilta. Viestiä ei suojata sen sisällön vuoksi vaan yksilöiden vapaan mielipiteen ilmaisun sekä yksityiselämän vuoksi.¹⁶⁴ Perustavana periaatteena on siis se, että jokaisella on oikeus yksityisyyteen viestin sisällöstä tai ilmenemismuodosta riippumatta.

Oikeus yksityiselämän suojaan on turvattu myös Euroopan Unionin neuvoston sekä Euroopan parlamentin henkilötietodirektiivissä 95/46/EY. Direktiivin 2 kohdassa korostetaan, että tietojenkäsittelyjärjestelmät on tehty palvelemaan ihmisiä. Tietojenkäsittelyä harjoitettaessa on tärkeää turvata ihmisten perusoikeuksien toteutuminen, erityisesti heidän oikeutensa yksityisyyteen.¹⁶⁵

Anu Silfverberg kertoo mielipiteensä Pam lehden kirjoituksessaan siitä, kuinka Facebook viestin printtaaminen ja näyttäminen pomolle on kuin kopioisi kaverinsa päiväkirjan sivuja tai nauhoittaisi keskusteluja kahvihuoneessa.¹⁶⁶ Näkisin asian samalla tavoin kuin Silfverberg. Facebook -kirjoittelu on turvattu perusoikeutena perustuslaissamme. Ongelma on siinä, että yksityisyyteemme kuuluvat viestit kulkeutuvat julkisuuteen tavalla tai toisella.

Työntekijän kannalta ajatellen on selvää, että *ns. Facebook -irtisanomisien* tapauksessa yksityisyyden suoja säännöksiä loukataan. Toisaalta työnantajan herjaaminen päiväkirjassa tuntuu olevan astetta yksityisempää kuin vastaavanlainen kirjoittelu sosiaalisessa mediassa. Mikäli työnantajaa vahingoittava tieto tulee julkisuuteen, on se irtisanomisperuste tapahtumaympäristöstä riippumatta. Sosiaalisen median käyttäjät eivät yleensä hahmota eroa Facebook -kirjoittelun ja päiväkirjamerkintöjen välillä.

¹⁶⁴ Korhonen, Koskinen, Ojanen, Pesonen, 2004, s.220.

¹⁶⁵ Euroopan parlamentin ja Euroopan Unionin neuvoston henkilötietodirektiivi 95/46/EY.

¹⁶⁶ Palvelualojen ammattilehti pam, 2/2011 4.2.

Työntekijän Facebook -profiilin tutkiminen voitaisiin rinnastaa ongelmaan kirjeen tai sähköpostin luottamuksellisuudesta. Tapaukset, joissa työnantaja tutkii alaisensa työntekijän Facebook -sivustoa herättää ajatuksia siitä, mihin oikeuteen vedoten työnantaja tämän toimenpiteen suorittaa. Facebook sisältää työntekijän luottamuksellisia viestejä ja tietoja, eikä työnantajalla voi tällöin olla oikeutta tutkia niitä. Toisenlainen tilanne on kuitenkin silloin, kun työntekijä itse hyväksyy työnantajansa Facebook ystäväkseen ja tällöin avaa hänelle mahdollisuuden nähdä luottamukselliset tietonsa ja viestinsä. Tällöin työntekijä ikään kuin hyväksyy sen, että työnantaja voi tutkia yksityisiä tietoja sosiaalisessa mediassa.

Yhdysvalloissa Michiganissa oli esillä tapaus, jossa oli kyse siitä onko työnantajalla oikeus tutkia työntekijän yksityistä Facebook -sivustoa. Tapauksessa opettajana toiminut Kimberly Hester oli lisännyt kuvan Facebook -sivustolleen, jota erään oppilaan huoltaja piti opettajan ammattia harjoittavalle epäsopivana. Koulun rehtori vaati saada pääsyä opettajan Facebook -profiiliin, josta Hester kieltäytyi. Tämän seurauksena opettaja erotettiin. Hester sekä työnantaja pyrkivät kuitenkin sovitteluun riitansa ilman, että heidän tarvitsee turvautua tulevaisuudessa oikeuskäsittelyyn. Hester sanoo kuitenkin olevansa valmis taistelemaan oikeuksistaan niin pitkälle, kuin se on tarpeellista.¹⁶⁷

Tapauksessa arvioitavaksi tulee se, minkälainen kuva on luonteeltaan. Mikäli kuva on selvästi sopimaton ja epäsopiva opettajan ammattia harjoittavalle työn luonteen vuoksi, on mahdollista, että kyseeseen tulisi laillinen irtisanomisperuste. Tietenkin moitittavasta toiminnasta on ensin annettava varoitus. Tilanne on kuitenkin erittäin tulkinnan varainen, sillä kyse on siitä onko työnantajalla ylipäättään oikeutta tutkia työntekijän vapaa-aikaan yhdistettävissä olevaa sosiaalisen median sivustoa.

HE 75/2000 myötä 1.10.2004 saatettiin voimaan laki yksityisyyden suojasta työelämässä¹⁶⁸. Lain tavoitteena oli toteuttaa yksityiselämänsuojaa työelämässä sen

¹⁶⁷<http://www.southbendtribune.com/news/wsb-t-facebook-privacy-fight-cass-county-school-official-comments-20120411,0,4751915.story>.

¹⁶⁸ HE 75/2000, Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (Finlex).

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Lailla täydennettäisiin henkilötietojen käsittelystä erikseen säädetyn henkilötietolain säännöksiä työelämän erityistarpeisiin soveltuviksi erityisesti eräissä menettelytavoissa. Esitystä valmisteltaessa on otettu huomioon yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelystä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi sekä Suomen uusi perustuslaki, jonka mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla.

erityistarpeet huomioiden¹⁶⁹. Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta (YksTL 2:3.1). Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella (YksTL 2:3.2).

Henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä, hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi (HeTiL 1:3.1). Työntekijän Facebook tai Twitter -profiilit sisältävät yleensä kuvia ja henkilökohtaisia tietoja esimerkiksi perhe-elämästä tai siviilisäädystä, jotka voidaan luokitella henkilötiedoiksi.

Laki rajaa työntekijän yksityiselämään puuttumisen vain työn kannalta merkityksellisten tietojen keräämiseen. Pääsääntöisesti työnantajalla ei siis ole oikeutta tutkia työntekijän Facebook tai Twitter -profiileja. Kuitenkin työtehtävien luonteen niin edellyttäessä, on työnantajalla mahdollisuus seurata työntekijän

Ehdotettu laki koskisi kaikkia palvelussuhteita. Lain mukaan työnantaja saisi käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia työntekijän henkilötietoja, eikä tästä tarpeellisuusvaatimuksesta voitaisi poiketa työntekijän suostumuksellakaan. Työnantajan olisi kerättävä työntekijää koskevia henkilötietoja ensi sijassa työntekijältä itseltään. Muualta kuin työntekijältä itseltään kerättävien henkilötietojen hankintaan työnantajan tulisi yleensä saada työntekijän suostumus, ja tällä tavalla hankitusta tiedosta tulisi antaa tieto työntekijälle tietyin laissa säädettyinä poikkeuksin. Terveystietotietoja käsittelevät henkilöt tulisi erikseen nimetä tai työnantajan olisi määriteltävä tehtävät, joissa tällaisia tietoja käsitellään. Terveystietojen käsittelijöille säädettäisiin salassapitovelvollisuus, joka jatkuisi palvelussuhteen päättymisenkin jälkeen.

Työntekijää voitaisiin testata työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi. Työnantajan olisi varmistettava, että testausmenetelmät ovat luotettavia, niiden suorittajat asiantuntevia ja niistä saatavat tiedot virheettömiä. Tällöin olisi kuitenkin otettava huomioon testausmenetelmä ja sen luonne. Työnantajalla olisi oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja vain, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan kolmannelta, tietojen käsittely on tarpeen sairautensa palkan suorittamiseksi tai työstä poissaolo-oikeuden selvittämiseksi taikka työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyytensä terveydentilatietojen perusteella. Terveystietotietoja saisi käsitellä myös, jos siitä on erikseen muualla laissa säädetty. Työnantaja ei saisi edellyttää työntekijältä osallistumista geneettiseen tutkimukseen, eikä työnantajalla olisi oikeutta saada tietää, onko sellainen tutkimus tehty.

Ehdotetun lain noudattamista valvoisivat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Lain säännösten noudattamatta jättäminen tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta olisi rangaistavaa. Lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia muutettaisiin siten, että henkilötietojen kerääminen myös palvelussuhteen aikana sekä henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö tulisivat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan olisi kuultava työntekijöitä edellä tarkoitetuista asioista.

¹⁶⁹ Koskinen, Ullakonoja, 2012, s.60.

käyttäytymistä sosiaalisessa mediassa myös vapaa-aikana. Työnantajan ja työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamisen kannalta tarpeellisina henkilötietoina voidaan pitää muun muassa sellaisia tietoja, jotka liittyvät työn suorittamiseen, työntekijän valintaan tai työsopimuksen noudattamiseen¹⁷⁰. Työnantaja voi tähän perustuen tutkia esimerkiksi työnhakijan sosiaalisessa mediassa käyttäytymistä silloin, kun on kyse työntekijän valinnasta tiettyyn tehtävään.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on mietinnössään todennut, että työnantajat tuntevat heikosti YksTL:n mukaiset velvoitteet. Lain tehokkaan toteutumisen turvaamiseksi olisi tärkeää tiedottaa siitä aktiivisesti työpaikoilla. Lisäksi valiokunta korostaa mietinnössään, että luottamusmiesten koulutukseen tulisi panostaa, jotta lainsäädännökset tavoittaisivat työpaikoilla niin työnantajat kuin työntekijätkin.¹⁷¹ YksTL:n tuntemus työnantajien keskuudessa on vielä siis verrattain heikkoa. Tämä on omiaan vaarantamaan työntekijöiden yksityiselämän suojan toteutumisen työelämässä. Työnantajien on oltava tietoisia siitä, milloin työntekijän henkilötietoja saa käsitellä. Lisäksi on mahdollista, että työnantajien käsitys henkilötiedon käsitteestä on melko suppea.

Edellä mainitsin tilanteen, jossa työntekijä itse hyväksyy työnantajansa tai esimiehensä työnantajan edustajana Facebook -kaverikseen. Vaikka työntekijä itse hyväksyy työnantajan kaverikseen eli antaa suostumuksen siihen, että työnantaja voi tutkia tämän yksityisyyden piirissä olevia tietoja, ei laki suoraan salli tämän kaltaista toimintaa, sillä edes työntekijän suostumus ei voi ohittaa tietojen kerättävyyden tarpeellisuusvaatimusta. Ongelman muodostaa kaksi eri tilannetta, joista toisessa työntekijä itse lähettää ensin *ns. kaveripyynnön* työnantajalle tai tämän edustajalle ja toisessa, jossa tilanne on päinvastainen. Näkisin, että kummassakaan näissä tapauksissa ei ole olemassa lainmukaisuuden kannalta parempi tilanne. Tilanteeseen ei vaikuta se kumman osapuolen toimesta aloite tulee, sillä olennaista on henkilötietojen tarpeellisuus työntekijän ja työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien näkökulmasta, eikä edes työntekijän oma suostumus mene tämän vaatimuksen edelle. Kuitenkin on huomioitava se, että työnantaja ja erityisesti työnantajan edustajana toimiva esimies on itsekin yksityishenkilö, jolla on sananvapautensa ja yksityisoikeuksiensa nojalla

¹⁷⁰ Koskinen, Ullakonoja, 2012, s.61.

¹⁷¹ TyVM 3/2008 vp, Työelämä- ja tasa-arvolautakunnan mietintö 3/2008 vp, Hallituksen esitys laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta ja henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäädännön 2 momentin kumoamisesta.

oikeus sosiaalisen median käyttöön. Raja on siis häilyvä, milloin Facebook -sivustolla henkilö pitää tulkita asemansa perusteella esimieheksi tai työnantajaksi ja milloin hänet voidaan tulkita yksityiselämän Facebook -ystäväksi.

Pääsääntöisesti työnantajalle ei ole oikeutta tutkia työntekijän Facebook -profiilia työsuhteen kestäessä. Tarpeellisuusvaatimus on ainoa peruste, johon vedoten työnantaja voi tutkia työntekijän henkilötietoja. Käytännössä on melko harvinaista, että nämä työsuhteen kannalta tarpeelliset tiedot eivät löytyisi helpommin, kuin selailemalla sosiaalisen median sivustoja. Työntekijän sosiaalisessa mediassa käyttäytyminen ei siis lähtökohtaisesti ulotu työnantajan tiedontarpeen piiriin.

5.3 Sananvapaus

Perustuslain 2:12§:n mukaan jokaisella tulee olla sananvapaus, joka pitää sisällään oikeuden ilmaista ja julkistaa tietoja, mielipiteitä ja viestejä kenenkään sitä estämättä. Kirjoittelua sosiaalisessa mediassa voidaan puoltaa kansalaisen oikeudella sananvapauteen. Toisaalta, missä menee työsopimuslain nojalla sananvapauden raja eli mitä asioita voi työnantajasta ilmaista sananvapauteen vedoten. Työnantajaa vahingoittava toiminta kuten julkinen arvostelu voi muodostaa irtisanomisperusteen (TSL 3:1). Poliittiset tai uskonnolliset mielipiteet voivat sen sijaan vain poikkeustapauksissa muodostaa irtisanomisperusteen (TSL 7:2.2). Tästä voidaan päätellä, että irtisanomisperusteen on asiallisuuden ja painavuuden kriteerien lisäksi oltava sen kaltainen, että työnantajan kärsimä vahinko on todennettavissa.

Sananvapauden tulee toteutua kaikkia eri ilmaisuvälineitä hyödyntäen. Se ei ole siis sidottu tiettyyn ilmaisutapaan vaan huomioon otetaan mielipiteen ilmaisu sen toteuttamistavasta riippumatta.¹⁷² HE 309/1993 tarkennettiin sananvapauden sisältöä¹⁷³. Sen myötä perustuslain sananvapaussäännös sai nykyisen ulkoasunsa. Lisäksi sananvapaus kattaa mielipiteen ilmaisun sen sisällöstä riippumatta. Oikeus sananvapauteen on siis sekä väline- että sisältöneutraali¹⁷⁴.

¹⁷² Tiilikka, 2007, s.121.

¹⁷³ HE 309/1993, Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta (Finlex).

¹⁷⁴ Tiilikka, 2007, s.121-122.

Californian Camp Pendletonissa oli esillä tapaus, jossa Sotilaslautakunta oli esittänyt merenkulun kersantin Gary Steinin irtisanomista tehtävistään tämän kritisoitua yhdysvaltojen presidenttiä Barack Obamaa Facebook -sivuillaan. Merijalkaväen hallintoneuvosto katsoi, että kersantti Stein oli syyllistynyt virkavirheeseen ja hänet tulisi irtisanoa palveluksesta. Steinin asianajaja James Baehr vetosi siihen, että kersantti Steinillä, kuten muillakin merijalkaväen sotilailla on oikeus ilmaista mielipiteensä vapaasti. Myös Stein itse vetosi siihen, että hänen esittämänsä mielipiteet sosiaalisessa mediassa ovat hänen omiaan.¹⁷⁵ Tarkasteltaessa tapausta Suomen työlainsäädännön näkökulmasta, on huomion arvoista se, että mielipidettä presidentistä voidaan pitää poliittisena mielipiteenä eikä se näin ollen lähtökohtaisesti voisi muodostaa irtisanomisperustetta. Kuitenkin on arvioitava myös se, onko presidentti armeijan ylipäällikkönä luokiteltavissa työnantajaksi tai esimieheksi, jolloin irtisanomisperusteen voisi muodostaa julkinen työnantajan arvostelu. Kuitenkin Suomen lainsäädännön näkökulmasta arvioiden kyse ei olisi tässä tapauksessa työsuhteesta vaan kyseeseen tulisi virkasuhde, jossa työnantajana toimii Suomen valtio. Tällöin sovellettavaksi ei tule työsopimuslaki vaan valtion virkamieslaki. Kuitenkin valtion virkamieslaki sisältää yhteneväisen säännöksen sellaisista irtisanomisperusteista, joita ei tapausta arvioiden voida lähtökohtaisesti pitää erityisen painavina. VvirkamL: 7:25.2.3 kohdan mukaan virkamiestä ei voida irtisanoa virasta hänen poliittisiin tai uskonnollisiin mielipiteisiin perustuen. Oli kyse virkasuhteesta tai työsopimussuhteesta, ei irtisanomisperuste täytä asiallisen ja erityisen painavan syyn kriteeriä tässä tapauksessa. Tällöin purkaminenkaan irtisanomista ankarampana työsuhteen päättämisperusteena ei tulisi kysymykseen.

Lähtökohtaisesti meillä on sananvapaus sosiaalisessa mediassa toimiessamme. Sananvapaus ei voi rajoittua vain suullisesti ilmaistuihin mielipiteisiin etenkin 2000-luvun yhteiskunnassa. Facebook -kirjoittelun yhteyttä sananvapauteen on kuitenkin arvioitava tapauskohtaisesti. Julkinen arvostelu on voinut tapahtua siten, että vain muutama sosiaalisen median käyttäjä on saanut siitä tiedon tai tieto on voinut levitä sadoille tai jopa tuhansille käyttäjille. Sosiaaliselle medialle on ominaista yhteisöllisyys ja tietojen jakaminen eivätkä ne siten ole luottamuksellisia alustoja

¹⁷⁵ <http://news.yahoo.com/board-seeks-marines-dismissal-facebook-case-082638855.html>.

Stein kanteli tapauksen johdosta käräjäoikeuteen. Katso myös tarkemmin Steinin kanteen sisältöä. http://www.lawandfreedom.com/site/litigation/Stein/STEIN_Complaint.pdf.

tiedon levittämiseksi¹⁷⁶. Lisäksi on huomioitava se, mitä on sanottu ja pitääkö kertoma paikkansa. Työntekijän lojaliteetti- eli uskollisuusvelvollisuus edellyttää tietyn asteista kunnioitusta työnantajan intresseihin. Työsuhteessa on siten harkittava miten sananvapautta käyttää. ”Mitä tahansa ei voi sananvapauteen nojalla möläytellä...” toteavat viestintäoikeuden tutkijatohtori Päivi Tiilikka ja työ- ja sosiaali-oikeuden professori Seppo Koskinen Kauppalehden haastattelussa. Sananvapauteen ei voi kattaa työnantajaa vahingoittavaa toimintaa. Tavanomainen kaveripiiriin sisällä tapahtuva Facebook -kirjoittelu ei sen sijaan voisi täyttää irtisanomisperusteen ja sopimattoman käytöksen tunnusmerkkejä¹⁷⁷.

Iso-Britanniassa pankin työntekijä oli irtisanottu tämän Facebook -tilapäivityksen vuoksi. Lloyds Banking Groupissa työskentelevä assistentti Stephanie Bon oli irtisanottu, kun hän oli verrannut omilla Facebook -sivuillaan omaa palkkaansa toimitusjohtajan huomattavan suureen palkkaan. Stephanie Bon oli kirjoittanut tilapäivitykseensä seuraavaa: ”LBG:n uusi toimitusjohtaja saa 4 000 puntaa tunnissa. Minä saan 7 puntaa. Se on reilua”. Työntekijä oli ollut tyrmistynyt irtisanomisesta, sillä hän olisi verrannut kommentointiaan lähinnä kavereiden kanssa jutusteluksi. Lloyds Bankin Group oli painottanut, ettei työntekijän Facebook -kirjoittelulla ole mitään yhteyttä irtisanomiseen. Työnantajan mukaan kyseessä oli lyhytkestoinen työsuhde, joka oli päättymässä. ”Facebook -kommentit ilmenivät vasta työsuhteen päättymisilmoituksen antamisen jälkeen...” kertoi Lloyds Banking Groupin tiedottaja Dailymailin haastattelussa.¹⁷⁸

Tämän kaltaiset tapaukset tuntuvat uskomattomilta sananvapauteen ja työoikeudellisten irtisanomisperusteiden näkökulmasta. Vaikka työnantaja vakuuttaa irtisanomisperusteiden olevan muualla, tosiasia on kuitenkin se, että tämän kaltainen kirjoittelu on ns. hyvä syy irtisanoa työntekijä ja päästä tästä eroon. Suomen työoikeuden kannalta ajatellen työnantaja ei selviäisi tilanteesta näin helpolla. Ensin tulee antaa varoitus ja keskustella asiasta, ellei irtisanomisperuste olisi niin painava, että työnantajalta ei voitaisi kohtuudella odottaa työsuhteen jatkamista. Tilanteessa on

¹⁷⁶ <http://www.netari.fi> ja <http://www.slideshare.net/Netari/facebook-ja-nuorisoty>.

¹⁷⁷ <http://www.kauppalehti.fi/etusivu/asiantuntijat+yksimielisia+facebook+voi+tuoda+potkut/20110366941>.

¹⁷⁸ <http://www.dailymail.co.uk/news/article-1373723/Bank-worker-Stephanie-Bon-fired-Facebook-post-Lloyds-boss-4k-hour-salary.html>.

huomionarvoista myös väitteen perustuminen tosiseikkoihin. Jos palkkaero on todellisuudessa huomattavan suuri niin mikä asiasta tekee sellaisen, ettei sitä voida lausua ääneen. Onhan jokaisella sananvapaus. Ehkä juuri se seikka, ettei työnantaja olisi halunnut palkkaeron tietoja julki, on syy irtisanomiseen. Se olisi voinut aiheuttaa vaatimuksia esimerkiksi palkankorotuksista tai työehtojen uudelleen neuvottelua.

Firman pikkujoulut on perinteinen *ns. pomon haukkumis-miljöö*. Tuskin kovin moni työntekijä kuitenkaan on, haukuttuaan pomon pikkujouluissa, tullut irtisanotuksi tehtävistään. Sama tilanne voi syntyä esimerkiksi ravintola-illan jälkeen kotona Facebook -kirjoitteluna. Tilanne kuitenkin eroaa siinä suhteessa, että jäljet sosiaalisessa mediassa kirjoittelusta hyvin suurella todennäköisyydellä jäävät internet palvelimelle. Riski on siis suurempi siitä, että työnantajan maine kärsisi tai muuta vahinkoa syntyisi.

Työntekijän mielipiteet ja asenteet voivat ilmetä myös Facebook -profiilissa julkaistuista kuvista. Niistä voi ilmetä työntekijän sopimaton käytös, joka voivat johtaa irtisanomiseen henkilökohtaisella perusteella. Tällaisia työsuhteen päättämisperusteita voisi olla esimerkiksi huumeiden käyttö tai muu rikollinen toiminta. Vakavaan rikokseen syyllistyminen muodostaa yleensä aina päättämisperusteen ja erityisesti silloin, jos seuraamuksena on ehdoton vankeusrangaistus. Huomioon on otettava tämänkin kaltaisissa irtisanomisperusteissa työntekijän asema.¹⁷⁹

On olemassa tilanteita, joissa mielipiteet itsessään voidaan luokitella sopimattomaksi. Mikäli työntekijä esittää julkisesti ennakkoluuloisia tai vihamielisiä mielipiteitä esimerkiksi etnisistä tai uskonnollisista ryhmistä, voi työnantajalla olla oikeus puuttua työntekijän mielipiteisiin¹⁸⁰. Tämän kaltainen oikeus puuttua työntekijän sananvapauteen, voi tulla esille kansainvälisissä yrityksissä, jotka mainostavat itseään yhdenvertaisuutta arvostavana yrityksenä¹⁸¹. Kuten aiemmin esittämästäni käy ilmi, sananvapautta voidaan rajoittaa *Feret vs. Belgia* ratkaisun perustelujen mukaisesti silloin, kun sillä suojataan toisen henkilön perusoikeuksia tai se on tarpeellista rasismin kitkemiseksi. Näin ollen työntekijän sananvapautta voidaan rajoittaa myös työajan ulkopuolella yksityishenkilön ominaisuudessa, jos se on tarpeellista toisten ihmisten perusoikeuksien turvaamiseksi. Näkisin, että myös pienemmän yrityksen

¹⁷⁹ Rautiainen, Äimälä 2007, 249-255.

¹⁸⁰ Pesonen, 2012, s. 231.

¹⁸¹ Pesonen, 2012, s. 231.

ollessa kyseessä, työnantajalla on maineensa säilyttämiseksi oikeus rajoittaa työntekijän sosiaalisessa mediassa toteuttamaa sananvapautta, jos kyse on etnisiin ryhmiin kohdistuneista vihamielisistä kommentteista.

6. Työelämän lainsäädäntö ja sosiaalinen media

6.1 Työsopimuslain sovellettavuus

Sosiaalinen media ja sen välineet kuten Facebook on suhteellisen uusi ilmiö. Sen uutuuden ei pitäisi kuitenkaan vaikuttaa työlainsäädännön soveltamiseen. Työlainsäädännön lakeja sovelletaan niin sosiaalisessa mediassa kuin sen ulkopuolellakin.¹⁸² Irtisanomisperusteen muodostumiseen ei siis pitäisi vaikuttaa se onko uskollisuusvelvoitetta rikottu Facebook kirjoituksilla vai sanallisella työnantajaa vahingoittavalla toiminnalla. Vakiintunut työlainsäädäntömme antaa riittävän ratkaisupohjan sosiaalisessa mediassa kirjoitteluista johtuneiden irtisanomisperusteiden laillisuutta arvioitaessa. Arvioinnissa on otettava huomioon viestin todenperäisyys, loukkauksen törkeysaste, sen vahingollisuus työnantajaa kohtaan ja myös itse viestin sisältö.¹⁸³

Helsingin käräjäoikeudessa ratkaistiin vuonna 2011 helmikuun 22. päivänä työnantajan nostama vahingonkorvauskanne entistä työntekijäänsä vastaan. Koruliike Bijou Brigitten entinen työntekijä oli perustanut Facebookiin boikotti ryhmän entistä työnantajaansa kohtaan, jossa hän oli kirjoituksessaan kertonut, ettei liike ollut uusinnut määräaikaisten työntekijöiden sopimuksia, vaikka oli samaan aikaan palkannut uusia työntekijöitä. Yrityksen mukaan väite oli perätön ja vahingoitti yhtiön mainetta. Käräjäoikeus totesi, ettei työntekijän väite ollut perätön vaan perustui tosiseikkoihin. Lisäksi työnantaja ei pystynyt antamaan näyttöä siitä, että väite olisi vahingoittanut yhtiön mainetta. Entistä työntekijää ei tähän perustuen velvoitettu maksamaan vahingonkorvausta Bijou Brigittelle. Käräjäoikeus piti työntekijän toimintaa kuitenkin lojaliteettivelvoitteen rikkomisena, vaikka ratkaisikin asian tämän hyväksi.¹⁸⁴ Väitteen on perustuttava tosiseikkoihin, jotta työntekijä voi vapautua seuraamuksista¹⁸⁵. Käräjäoikeuden päätöksen mukaan työntekijällä on oikeus esittää työnantajastaan

¹⁸² Virtanen, Mäkeläinen, 31.1.2011.

¹⁸³ Virtanen, Mäkeläinen, 31.1.2011.

¹⁸⁴ Helsingin KO, 22.2.2011, L 09/36752. Katso myös artikkeli aiheesta: Palvelualojen ammattiliiton jäsenlehti Pam 3/2011, 18.2.2011 sekä <http://www.taloussanomat.fi/ihmiset/2011/02/08/kehotti-facebookissa-boikottiin-tyonantaja-vaatii-5000-e-korvausta/20111878/137>.

¹⁸⁵ Rautiainen, Äimälä 2007, s224-225.

kritiikkiä. Tässä tapauksessa kyse oli siis totuudenmukaisesta arvostelusta, jonka nojalla entinen työntekijä vapautui vahingonkorvaussyytteistä.¹⁸⁶

Sopimattomasta käytöksestä sosiaalisessa mediassa aiheutuneiden irtisanomistilanteiden laillisuutta arvioitaessa on sovellettava jo olemassa olevaa lainsäädäntöämme ja työehtosopimuksia. Irtisanomisperusteen tulee perustua työsopimuslaissa mainittuihin edellytyksiin. Työsopimuslain mukaiset sopimattoman käytöksen kriteerit eivät poikkea sosiaalisen median tapauksissa tavanomaisessa työympäristössä tapahtuneista tilanteista. Nykyistä työlainsäädäntöä sen sijaan olisi syytä päivittää tarkentavin termein verkkoyhteiskunnan vaatimalle tasolle. Tulevaisuudessa vastaavanlaiset oikeuskiistat ovat helpommin ratkottavissa jo muotoutuneen oikeuskäytännön ja kenties ennakkotapausten myötä.

Sosiaalisessa mediassa tapahtuneen sopimattoman käytöksen perusteella irtisanotuista henkilöistä suuri osa on toiminut asiakaspalveluammattissa. Facebook -kirjoittelu on sisältänyt työntekijöiden kommentteja muun muassa työoloista kuten tapauksessa Bijoi Brigitte sekä yleisiä *vihaan työtäni* -kommentteja. Usein tämänkaltaiset työssä viihtyvyyteen liittyvät Facebook -kirjoittelut eivät kuitenkaan sisällä sen syvemmälle menevää merkitystä vaan kyse on ainoastaan inhimillisyydestä ja siitä, että jokainen kokee joskus työnsä raskaaksi. On kuitenkin mahdollista, että myös työnantajilla on jotain parannettavaa, jos työntekijä toistuvasti kommentoi työssä jaksamistaan Facebookissa. Työnantajien tulisi osata huomioida perinteiset ns. *inhoan työtäni* -kommentit rakentavana kritiikkinä sen sijaan, että päädyttäisiin ensimmäisenä ratkaisuun työsopimuksen päättämisestä.

Työoikeudellisia ongelmia ratkottaessa helpotusta voitaisiin saada päivitetystä työehtosopimuksista, joissa otettaisiin kantaa kokoajan uudistuvan sosiaalisen median tuomiin työoikeudellisiin haasteisiin. Tällöin työsopimuslaki toimisi nykyisessä muodossaan hyvin yhteen työehtosopimusten kanssa. Kuitenkaan vielä ei ole syntynyt niin haasteellisia irtisanomisesta aiheutuneita riitoja, ettei niitä pystyittäisi ratkaisemaan jo olemassa olevan työlainsäädännön perusteella. On kuitenkin syytä ottaa huomioon muuttuvan sosiaalisen median vaatimukset lainsäädäntöä päivitettäessä.

¹⁸⁶Helsingin KO, 22.2.2011, L 09/36752.

7. Sosiaalisen median pelisäännöt työpaikoilla

7.1 Sosiaalisen median pelisäännöt ennaltaehkäisevänä ohjeistuksena

Monilla työpaikoilla on laadittu työntekijöille sosiaalisen median pelisäännöt. Osassa työpaikkoja pelisäännöt on löydettävissä jopa itse sosiaalisesta mediasta. Työnantajat pyrkivät ohjeistamaan työntekijöitä vaarattomaan sosiaalisen median käyttöön luomalla työpaikalle sosiaalisen median säännöt. Ohjeistuksen luonne sosiaalisessa mediassa toimimisesta muotoutuu yleensä sen mukaan, millä alalla yritys toimii¹⁸⁷. Tietyillä ammattialoilla pelisäännöt ovat huomattavasti muita tiukempia työtehtävien luonteen vuoksi. Ikinä ei voi kylliksi korostaa niitä vaaroja, joita sosiaalisen median käytössä piilee ja siksi kaikkien työnantajien pitäisikin suhtautua pelisääntöjen luomiseen erityisen vakavasti.

Tietyillä ammattialoilla pyritään sosiaalista mediaa tuomaan esille uudenaikaisessa positiivisemmassa valossa. Näissä tapauksissa työntekijöitä kehoitetaan verkostoitumaan ja markkinoimaan työnantajayritystä sosiaalisen median välinein. Tämänkin kaltaisissa pelisäännöissä kehoitetaan kuitenkin huolellisuuteen ja varovaisuuteen. Työntekijöiden varoittelusta huolimatta näissä yrityksissä sosiaalinen media nähdään ennen kaikkea loistavana välineenä yrityksen markkinoinnissa. Monilla yrityksillä onkin jo omat Facebook tai Twitter -sivut, joilla he mainostavat itseään ja kalastelevat itselleen yleisöä.

Anja Alasilta kirjoittaa teoksessaan -Blogi tulee töihin- mahdollisuuksista, joita blogin pitäminen voi tarjota työnantajalle. Hän näkee blogin hyvänä tiedon jakamisen välineenä työpaikan yleisistä asioista puhuttaessa. Blogissa työnantaja voi esimerkiksi ilmaista ideoitaan ja kysymyksiä, joihin toivoo saavansa työntekijöiden tai asiakkaiden vastauksia. Toisaalta työnantaja voi tuoda blogissaan esille yrityksen toteuttamaa yhteiskuntavastuuta tai välittää työntekijöille tai asiakkaille yritystä koskevia tiedotteita.¹⁸⁸ Sosiaalinen media voi siis muodostua ikään kuin työvälineeksi, jolla tuotetaan ja jaetaan työpaikkaa koskevaa informaatiota työnantajan ja työntekijöiden välillä.

¹⁸⁷ Pesonen, 2012, s.209.

¹⁸⁸ Alasilta, 2009, s. 178-179.

Kun aletaan puhua sosiaalisesta mediasta työvälineenä, on hyvin tavallista, että siihen suhtaudutaan aluksi kielteisesti. Kuitenkin sosiaalisen median käyttö on hyvin nopea ja tehokas väline, jolla voidaan korvata esimerkiksi pitkät sähköpostiketjut henkilöstön välillä. Petteri Sjöholm kommentoi sosiaalisen median hyödyntämisestä työelämässä kirjoituksessaan Sosiaalinen media -leikkiä työajalla. Hänen mukaansa pelkokuvat siitä, että sosiaalisen median käyttö työvälineenä muodostuu *ns. roikkumiseksi Facebookissa*, johtuu siitä, että ihmiset käsittävät sosiaalisen median tarkoittavan nimenomaan Facebookia eivätkä ota huomioon muita paljon paremmin työelämään soveltuvia sosiaalisen median sivustoja. Sjöholm korostaa kirjoituksessaan sitä, että työelämässä tulee hyväksyä yhteiskunnan muuttumisesta johtuneet muutokset sekä se, etteivät vanhat käytännöt enää tulevaisuudessa ole toimivia ratkaisumalleja. Kuitenkin työntekijöitä on osattava tiedottaa sosiaalisesta mediasta siten, että työntekijät saavat selvyuden niin sosiaalisessa mediassa piilevistä uhkista kuin sen tuottamista hyödyistäkin.¹⁸⁹

Työnantajat suhtautuvat hyvin eri tavoin sosiaaliseen mediaan. Toiset näkevät sen työvälineenä, kun toiset taas suhtautuvat siihen absoluuttisen kielteisesti ja pyrkivät kieltämään kaiken sosiaalisen median käytön työntekijöiltään. Tietyt ammattialat edellyttävät jo pelkästään työntekijöiden turvallisuuden vuoksi tämän kaltaista sosiaalisen median käyttö kieltoa. Kuitenkin osa työnantajista on yksinkertaisesti vain sitä mieltä, ettei sosiaalinen media voi palvella yrityksen etua eikä työntekijöillä ole tarvetta sitä myöskään hyödyntää, puhuttaessa työajan aikana tapahtuvasta sosiaalisen median käytöstä. Valtaosa työnantajista, joilla on jokin kanta sosiaaliseen mediaan, näkee kuitenkin asian niin, että on tarpeellista tiedottaa sen turvallisuusriskeistä ja siitä, mitä voi työnantajan nimissä sosiaalisessa mediassa kirjoitella. Pitäisin viimeistä kantaa ikään kuin kultaisena keskitienä. Tällöin työnantaja ei puutu työntekijöiden perusvapauksiin kieltämällä sanomasta tai tekemästä jotakin sosiaalisessa mediassa vaan kehottaa sosiaalisen median pelisäännöillä huolellisuuteen ja varovaisuuteen, kun kirjoittelee sosiaalisessa mediassa.

Yhä useampi yritys laatii työntekijöilleen sosiaalisen median pelisääntöjä. Taloussanomat on teettänyt vuonna 2010 kyselyn viidellekymmenelle pörssiyritykselle siitä, kuinka moni heistä on laatinut työntekijöitään varten sosiaalisen median

¹⁸⁹http://kilta.sovelto.fi/knowhow/ajanhallinta/sosiaalinen-media-leikkia-tyoajalla/?utm_source=wk42_tietotyö&utm_medium=email&utm_campaign=teemakirje.

käyttäytymissäännöt. Tuloksista ilmeni, että vastanneista 27 yrityksellä oli jo käytössä kyseiset pelisäännöt ja 11 ne olivat jo tekeillä. Toisilla näistä yhtiöistä on tiukemmat säännöt voimassa kuin toisilla. On olemassa myös niitä yhtiöitä, jotka eivät rajoita työntekijöiden sosiaalisen median käyttöä lainkaan¹⁹⁰. Uskallan väittää, että tällä hetkellä valtaosassa isoimpia yrityksiä, on käytössä ainakin jonkinlaiset sosiaalisen median pelisäännöt.

Sosiaalisen median käyttäytymissäännöt ovat työnantajan direktio-oikeuden nojalla luomia määräyksiä ja siten työntekijän on niitä noudatettava. Vapaa-ajan käyttäytymistä työnantaja ei tietenkään voi rajoittaa niin kauan, kuin kyseeseen tulevat salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvat ja työnantajaa vahingoittavat toiminnot, jotka kuuluvat työntekijän uskollisuus- ja lojaliteettivelvollisuuteen.

Sosiaalisen median pelisäännöillä annetaan ohjeita viestien sisältöön sekä sosiaalisessa mediassa toimimisen muihin menettelytapoihin. Erityisesti yritykset pyrkivät painottamaan sitä, että työntekijän on tehtävä selväksi sosiaalisessa mediassa toimiessaan, että kyseessä on hänen henkilökohtainen mielipiteensä.¹⁹¹ Toisaalta työnantajat korostavat pelisäännöissä myös sitä, että jokaisella on oikeus esittää sosiaalisessa mediassa omia mielipiteitään. Näiden mielipiteiden ilmaisujen tulee kuitenkin selkeästi erottua työnantajan mielipiteestä.

Euroopan Unionin neuvoston direktiivi työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (91/522/ETY) määrittelee työnantajan olevan velvollinen tiedottamaan työntekijää työsopimuksen ehdoista. Direktiivi luettelee vähimmäisvaatimukset, joista työnantaja on velvollinen työntekijää tiedottamaan.¹⁹² Direktiivi sääntelee minimitason työnantajan tiedottamisvelvollisuudelle, jolloin jäsenvaltio voi itse säännellä työnantajan velvollisuuksista ankarammin. Suomi on saattanut direktiivin voimaan osana työsopimuslakia. TSL 2:4 sääntelee vähimmäistason työnantajan tiedottamisvelvollisuudelle. Laki ei vielä varsinaisesti säädä työnantajalla olevan velvollisuutta tiedottaa työntekijöitä sosiaalisessa mediassa käyttäytymisestä.

¹⁹⁰ <http://www.taloussanomat.fi/markkinointi/2010/08/10/onko-facebook-pahempi-kuin-tupakkatauko/201010916/135>.

¹⁹¹ Pesonen, 2012, s.243

¹⁹² Katso myös Neuvoston direktiivi 91/522/ETY, 14.10.1991, 2 artikla työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:05:31991L0533:FI:PDF>.

Kuitenkin työnantajan velvollisuus koskee tiedottamista työsuhteeseen keskeisesti vaikuttavista ehdoista. Tämän perusteella työnantajalla voitaisiin katsoa olevan velvollisuus tiedottaa työntekijää myös sosiaalisessa mediassa toimimisesta, jos se on omiaan vaikuttamaan osapuolten oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Sosiaalisen median haittavaikutusten yleistyessä en näe lainkaan mahdottomana, että TSL 2:4:ään tehdään sosiaalista mediaa koskevia tarkennuksia tulevaisuudessa. Kuitenkin TSL mukainen työntekijän lojaliteettivelvoite soveltuu sosiaalisessa mediassa tapahtuneen sopimattoman käytöksen aiheuttamiin irtisanomistilanteisiin. Sillä ei kuitenkaan ole samanlaista ennaltaehkäisevää vaikutusta kuin työnantajaa velvoittavalla työsopimuslain säännöksellä olisi. Mikäli työnantaja olisi velvoitettu tiedottamaan työntekijälle sosiaalisen median vaaroista, työasioista kirjoittelu sosiaalisessa mediassa lähtisi todennäköisesti laskuun.

Tina Lanciault on yhdysvaltalainen sairaanhoitaja, joka kirjoittaa artikkeleita hoitajille suunnatulla sivustolla. Tällä Nursetogether -sivustolla hän on kirjoittanut muun muassa sosiaalisen median ohjeita sairaanhoitoalan ammattikunnalle. Hän kannustaa käyttämään sosiaalista mediaa tiedonjakamisen välineenä ja ammattitaidon kehittäjänä mutta neuvoo tarkkaavaisuuteen ja ohjeistaa, kuinka sosiaalista mediaa käytetään viisaasti ja turvallisesti. Lanciaultin ohjeissa kehoitetaan puhumaan potilaista yleisesti eikä yksilöimään heitä *ns. minun potilaaksi, ns. edellispäivän potilaaksi tai esimerkiksi ns. Delawarelaiseksi potilaaksi*.¹⁹³ Potilaista voi siis keskustella sosiaalisessa mediassa mutta on oltava erityisen tarkkaavainen, ettei kyseistä potilasta voida yhdistää keneenkään henkilöä. Ohjeiden lopussa Lanciault toteaa, ettei ole soveliasta ladata kuvia potilaista sosiaalisen median kanaville, kuten esimerkiksi Facebookiin¹⁹⁴. Kuvien lataaminen on paras keino hankkiutua irtisanotuksi työsuhteesta tai hoitajakoulutuksesta¹⁹⁵. Kuvien lisääminen sosiaalisen median sivustoille on nykyään jopa liiankin helppoa. Sen takia myös muut sosiaalisen median käyttäjät saattavat levittää epäsoveliaita kuvia asiakkaista tai työntekijöistä. Tällöin työntekijälle saattaa koitua hankaluuksia työpaikalla muiden henkilöiden sosiaalisessa mediassa toimimisen vuoksi. Kuitenkin käyttäjä on aina itse vastuussa sosiaalisessa mediaan lisäämistään kuvista. Tämän vuoksi käyttäjän tuleekin aina harkita sitä, minkälaisia vaikutuksia kuvien sisältämällä informaatiolla voi olla työnsaannin tai jo

¹⁹³ <http://www.nursetogether.com/Career/Career-Article/itemid/3131.aspx#.UE8Adq5r58E>.

¹⁹⁴ <http://www.nursetogether.com/Career/Career-Article/itemid/3131.aspx#.UE8Adq5r58E>.

¹⁹⁵ <http://www.nursetogether.com/Career/Career-Article/itemid/3131.aspx#.UE8Adq5r58E>.

olemassa olevan työpaikan kannalta. Tähän voisi ohjeena todeta, että kuvat kertovat sosiaalisen median käyttäjästä enemmän kuin tuhat sanaa.

American Nurses Association pitää sosiaalista mediaa hyvänä välineenä ammattitaidon ylläpitämisessä ja tietojen vaihtamisessa mutta korostaa myös sen riskejä. Hoitajilla ja hoitajaopiskelijoilla on velvollisuus ottaa huomioon niin sosiaalisen median riskit kuin hyödytkin. Jokaisen tulee olla kriittinen sanomisistaan sosiaalisessa mediassa, sillä työntekijä on aina vastuussa sanomisistaan sosiaalisessa mediassa.¹⁹⁶

Suomen lainsäädännön kannalta ajatellen tulee huomioida työsopimuslain mukainen työntekijän velvollisuus toimiessaan välttää kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta henkilöltä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa (TSL 3:1). Hoitajilla sekä lääkäreillä on työnsä luonteen vuoksi vaitiolovelvollisuus potilaita koskevista tiedoista. Lisäksi hoitajien on huomioitava työssään henkilötietolain mukaiset huolellisuusvelvoitteet käsiteltäessä arkaluonteisia tietoja potilaista. Selvänä voidaan pitää sitä, että puhuessa potilaista sosiaalisessa mediassa on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, ettei potilaita voida puheiden perusteella tunnistaa henkilönä ja yksilönä.

Työntekijän sopimattomana käytöksenä pidetään yleisesti sellaista paheksuttavaa toimintaa, joka kohdistuu työnantajiin, asiakkaisiin tai työtovereihin¹⁹⁷. Kuvien lisääminen potilaista sosiaaliseen mediaan kohdistuu selkeästi potilaaseen asiakkaana mutta myös työnantajaan tämän maineen kärsiessä. Tämän kaltainen työntekijän sopimaton käytös muodostaa irtisanomisperusteen tai mahdollisesti jopa purkuperusteen, jos kokonaisarvioinnin perusteella tekoa on pidettävä erityisen törkeänä. Työsuhteen purkaminen sopimattoman käytöksen perusteella edellyttää yleensä törkeää kunnian loukkaamista tai väkivaltaa¹⁹⁸. Tämän kaltainen potilaan kuvien lisääminen loukkaisi selvästi potilaan kunniaa ja perustuslain mukaista oikeutta yksityisyyteen.

Ohiolaisen Burger King -pikaruokaravintolan kolme työntekijää aiheuttivat skandaaliin lisättyään 4chan.org -nettisivustolle kuvan, jossa yksi työntekijöistä seisoo

¹⁹⁶ <http://www.nursetogether.com/Career/Career-Article/itemid/3131.aspx#.UE8Adq5r58E>.

¹⁹⁷ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen, 2006, s.779.

¹⁹⁸ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen, 2006, s.790.

ravintolan salaattiastiassa. Kohu sai alkunsa, kun paikallislehti julkaisi työntekijöiden ottaman kuvan Facebook -sivullaan. Työntekijät irtisanottiin työnantajan saatua selville tapahtuneen.¹⁹⁹

Kyseinen tapaus on hyvä esimerkki siitä, millainen sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa voi loukata työnantajaa niin paljon, että sitä voidaan käyttää perusteena irtisanomiselle. Tämänkaltaisen sopimaton käytös soveltuu myös purkuperusteeksi, sillä se on omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalle ja sitä voidaan pitää erittäin painavana syynä purkaa työsopimus²⁰⁰. Vahingon aiheutuminen tässä tapauksessa ilmenisi todennäköisesti maineen sekä asiakkaiden menettämisellä.

Sosiaalisen median käytön helppous voi aiheuttaa työntekijän kannalta paljon harmia, sillä yksi päähänpisto voi helposti johtaa työsuhteen päättymiseen. Esimerkiksi YouTube -sivuston helppokäyttöisyys on omiaan vaarantamaan palvelimien käyttäjien harkintakykyä siitä, mitä videoita kannattaa sivustolle ladata. Sosiaalisen median sivustojen ylläpitäjien tulisi kehittää jonkinlainen käyttäjien harkintaa ohjaava väline, jolla mahdollisesti estettäisiin haitallisten kuvien ja videoiden lisääminen sivustolle. Päävastuu on kuitenkin aina käyttäjillä eikä tätä seikkaa suurinkaan osa heistä valitettavasti tiedosta. Tämän takia työnantajan tiedottaminen sosiaalisen median vaaroista onkin erityisen merkittävässä asemassa. Vain sen avulla pystytään vaikuttamaan työntekijöiden käyttäytymiseen sosiaalisessa mediassa. Työoikeuden asiantuntija, Morag Hutchison lakitoimisto Pinsent Masonsista korostaa työnantajien velvollisuutta laatia vahvat sosiaalisen median pelisäännöt työpaikoille²⁰¹. Hän nostaa esille myös sen, että yritystoiminnassa olisi tarkkaan harkittava, milloin irtisanomisperuste on olemassa sosiaalisessa mediassa käyttäytymisen perusteella²⁰². Työnantajien tulisi siis päivittää myös omaa tietotaitoaan yleisistä työsopimuslain mukaisista säännöksistä.

Näkisin, että työnantajalla on vastuu tiedottaa työntekijöitään kaikkeen työntekoon ja työsopimukseen liittyvistä velvoitteista. Sosiaalisen median pelisäännöillä työnantaja

¹⁹⁹http://www.huffingtonpost.com/2012/07/17/burger-king-employee-steps-in-lettuce-busted-4chan_n_1679793.html.

²⁰⁰ Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen, 2006, s. 792.

²⁰¹<http://www.out-law.com/en/articles/2011/september/uk-firm-unfairly-dismissed-employee-for-facebook-comments-tribunal-rules>.

²⁰²<http://www.out-law.com/en/articles/2011/september/uk-firm-unfairly-dismissed-employee-for-facebook-comments-tribunal-rules/>.

pystyy täyttämään oman velvollisuutensa, jonka jälkeen vastuu sosiaalisessa mediassa toimimisesta siirtyy työntekijälle.

8. Lopuksi

8.1 Loppupäätelmät ja yhteenveto

Sosiaalinen media ja sen käyttö yhdistetään pääsääntöisesti vapaa-aikaan ja yksityiselämään. Tällöin on kuitenkin syytä miettiä, mitä sosiaalisessa mediassa kirjoittelee. Herää kysymys kannattaako työpaikan asioista ylipäättään keskustella julkisesti internetissä. Sosiaalinen media on helppo väylä jakaa tuntojaan ystäville ja tällöin tulee usein sanottua asioita, jotka eivät välttämättä kestä päivän valoa. Esimerkiksi asiakkaiden haukkuminen Facebookissa tai työnantajaa halventavan videon lisääminen YouTubeen päättyy helposti ulkopuolisten henkilöiden tietoon ja täten antaa työntekijästä sellaisen kuvan, mikä ei ole eduksi yrityksen maineelle.

Sähköisen viestinnän tietosuojalain 2 luvun 4§ sääntelee yksityisyyden ja luottamuksellisen viestin suojaa. Viesti ei ole luottamuksellinen, jos se on saatettu yleisesti vastaanotettavaksi (SVTsL:2:4.2). Tämä tarkoittaa sitä, että yleisölle avoimilla verkkosivustoilla olevia viestejä tai mielipiteen ilmaisuja ei lähtökohtaisesti voida pitää luottamuksellisina viesteinä.²⁰³ Facebookissa tiedon jakaminen tapahtuu yleensä rajatun kaveripiirin sisällä, jolloin käyttäjien lähettämiä viestejä ei lähtökohtaisesti voitaisi pitää julkisina. Kuitenkin Facebook viestin julkitulo on hyvin tavallista kaveripiirin rajauksesta huolimatta. Sen sijaan yleiset keskustelupalstat, kaikille avoimina verkkosivustoina, ei voisi täyttää luottamuksellisen viestin pohjaa missään tilanteessa. Vaikka Facebook täyttäisikin luottamuksellisen viestin vaatimukset sillä perusteella, ettei viestiä ole tarkoitettu yleisesti vastaanotettavaksi, voi vaarana olla se, että ulkopuolinen taho saavuttaa tiedon. Tämän vuoksi kaveripiirinkin sisällä tapahtunut keskustelu voi muodostaa irtisanomisperusteen, jos keskustelu leviää tämän kaveripiirin ulkopuolelle.

Työnantajien ja heidän edustajiensa tulisi tiedottaa työntekijöille sosiaalisen median vaaroista ja suositella pitämään työ- ja vapaa-aika tiukasti erillään. Työpaikalla olisi hyvä painottaa yhteisiä, jokaista työntekijää koskevia sosiaalisen median pelisääntöjä

²⁰³ Nyblin, 2009, s. 41.

ennalta ehkäisevänä keinona ei-toivotuille työsuhteen päättymistilanteille. Näillä pelisäännöillä edistettäisiin ennen kaikkea työntekijän omaa turvallisuutta mutta myös työnantajan etua ja hyvän maineen ylläpitoa. Työntekijällä on velvollisuus tiedottaa työntekijöille tämänkaltaisista asioista etenkin, jos ne voivat koskea yksittäistä työntekijää ja tämän etuja. Työnantajan edustajana näissä tilanteissa voisi toimia työpaikan luottamusmies, joka kävisi pelisäännöt työntekijöiden kanssa läpi yksityiskohtaisesti ja tiedottaisi kaikista riskeistä sekä vaaroista, joita sosiaalisen median käyttö voi aiheuttaa niin työ- kuin siviilielämässäkin.

Ennen Facebook tai Twitter -profiilin luomista, olisi syytä tutustua kyseisen yhteisön käyttöehtoihin ja turvallisuusasetuksiin. Käyttäjän tulisi suhtautua kriittisesti sosiaalisen median maailmaan ja pitää se erillään yksityis- ja työelämästään. Tällä tarkoitan niitä turvallisuusriskejä, jotka syntyvät kun kerrotaan aviomiehen tai -vaimon nimestä kaikki aina katuosoitteeseen ja puhelinnumeroon asti. Sosiaalisen median käyttäjät ovat sokeita kaikille näille vaaroille, joita voi tapahtua, kun levittää henkilökohtaisia tietojaan. Facebook käyttäjien keskuudessa leviää vitsiksi muodostunut lentävä lause ”*joo tiiän, luin Facebookista*”. Tämä kertoo siitä, kuinka käyttäjän kaverilistalla olevat mahdollisesti jopa sadat ystävät tietävät kaiken kyseisestä henkilöstä. Facebookia voisi pitää yleisenä juorujen levityspaikkana. Tällöin myöskään työnantajaa loukkaavat tiedot eivät voi pysyä rajatun kaveripiirin sisällä. Lisäksi korostaisin vanhempien vastuuta lastensa nettikäyttäytymisestä, mikä voi aiheuttaa myös riskejä vanhempien työelämässä. Facebookin ja muiden sosiaalisen median sivustojen käytölle olisikin syytä asettaa korkeampi, 18-vuoden ikäraja, jotta käyttäjäkunta koostuisi ihmisistä, jotka pystyvät ottamaan täyden vastuun tekemisistään. Internetin ja sen sivujen saavutettavuuden vuoksi tämän kaltaiset ikärajaestot voivat kuitenkin olla vaikeita toteuttaa.

Tänä päivänä sosiaalinen media, erityisesti Facebook ja sitä vastaava Twitter, on vielä suhteellisen uusi mutta tulevaisuudessa varsin arkinen ilmiö. Ajatellaan, että sosiaalisen median lisääntyvä käyttö asettaa lainsäätäjän uuden haasteen eteen. Todellisuudessa kaikki tarvittava lainsäädäntö on olemassa, sitä tulee vain osata soveltaa uudenlaisessa ympäristössä. Sosiaalista mediaa arvioitaessa lainsäädännön näkökulmasta, on kuitenkin huomioitava kuinka laaja-alaiset vaatimukset se lainsoveltajalle asettaa. On otettava huomioon muun muassa henkilötietojen suoja, sananvapaus, oikeus yksityisyyteen ja työsopimuslain säännökset. Tulevaisuudessa

arvioitavaksi voisi tulla jopa kotirauhan suoja. Tällä hetkellä kotirauhan rikkomisena pidetään esimerkiksi häiriköintiä puhelimen välityksellä (RL 24:1.1). Tämän perusteella olisi mahdollista, että Facebook tai Twitter -kirjoitteluna toteutuva häiriköinti täyttäisi rikoksen tunnusmerkistön tulevaisuudessa. Lisäksi sosiaalinen media voi tarjota helpon väylän nettikiusaamiselle, mikä voi tulevaisuudessa ilmetä myös työpaikoilla työpaikkakiusaamisena. Sosiaalisen median käyttö voi johtaa useanlaisiin oikeusriitoihin niin kauan kunnes opitaan ymmärtämään sen aiheuttamat oikeudellisesti merkittävät vaarat ja haitat.

Sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa on viimeaikoina aiheuttanut paljon työnantaja puolelta tapahtuneita työsopimuksen irtisanomisia niin meillä suomessa kuin muuallakin maailmalla. Nämä tapaukset ovat kuitenkin oikeuskäytännössämme vielä vähäisiä, eikä tuomioistuimella ole käytössä edellisiä ratkaisuja oikeuslähteinään. Kyseiset tapaukset kuitenkin itse luovat oikeuskäytännön tulevaisuutta varten, jolloin irtisanomistilanteet voivat olla muodostuneet jo paljon mutkikkaammiksi. Maailma muuttuu ja siihen on vain sopeuduttava. Meillä on kuitenkin hyvänä pohjana työsopimuslakimme, joka luo perusteet työoikeuden soveltamiselle. Ainoastaan sen soveltaminen sosiaalisen median aiheuttamiin ongelmiin työsuhteissa on meille uutta. Ei ole siis kyse siitä, ettei meillä olisi olemassa sopivanlaista lainsäädäntöä sosiaalisessa mediassa tapahtuneen sopimattoman käytöksen aiheuttamille irtisanomistilanteille vaan siitä, että olemassa olevaa työoikeudellista lainsäädäntöä tulee oppia soveltamaan muuttuvan yhteiskunnan tuomiin uudistuksiin.

Suurin oikeudellinen ongelma sosiaalisessa mediassa tapahtuneesta kirjoittelusta johtuneissa irtisanomistilanteissa on se, onko olemassa laillinen peruste irtisanomiselle. Se, että lojaliteettivelvoitteen rikkominen tai luottamuspuolan syntyminen johtuu toimimisesta sosiaalisessa mediassa ja vapaa-ajalla, ei vaikuta siihen, ettei työsopimuslaki soveltuisi tilanteeseen. Irtisanominen on laillinen, kun sille löytyy perusteet, joihin voidaan vedota työsopimuslain nojalla. Jos sopimattoman käytöksen aiheuttama vahinko on merkittävä sekä todellinen ja irtisanomisperusteen voidaan todeta olevan asiallinen ja painava, on työnantajalla olemassa irtisanomisperuste. Asiallisuuden ja painavuuden -kriteerejä on tulkittava tapauskohtaisesti. Kuitenkin aina ennen irtisanomista, tulee työntekijää varoittaa moitittavasta toiminnastaan ja antaa tälle mahdollisuus korjata toimintansa.

Työsuhteen purkamisoikeuden edellytykset ovat huomattavasti irtisanomisoikeuden edellytyksiä korkeammalla. Se edellyttää erittäin painavaa syytä ja niin vakavaa työvelvoitteiden rikkomista, ettei työnantajalta voida odottaa työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Mikäli sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa on kokonaisuudessa arvioiden ollut niin moitittavaa ja työnantajaa vahingoittavaa, ettei työnantajalta voida edellyttää työsuhteen jatkamista, voidaan työsopimus purkaa päättymään heti.

Harkittaessa irtisanomiskynnyksen ylittymistä, on otettava huomioon teon vaikutukset työtehtävän hoitamiseen. On arvioitava sitä, voiko työntekijän vapaa-ajalla tapahtunut sopimaton käytös olla niin vakavaa ja moitittavaa, että sillä on merkitystä työtehtävien hoitoon tulevaisuudessakin. Mikäli sosiaalisessa mediassa kirjoittelu on ollut sen luonteista, että se ilmeisemmin vaikuttaa työn hoitoon tulevaisuudessa, on mahdollista, että irtisanomiskynnys ylittyy muut irtisanomisperusteet huomioon ottaen. Kuten oikeuskäytännöstäkin ilmenee, vapaa-ajan sopimaton käytös voi harvoin vaikuttaa niin merkittävästi työntekoedellytyksiin tai työtehtävien hoitoon, että irtisanomisperuste olisi olemassa. Kuitenkin korostan, ettei tämäkään näkökulma ole absoluuttinen vaan huomioon on otettava muutkin tapaukseen vaikuttavat seikat. Koskaan ei voi korostaa liikaa tapauksen arviointia kokonaisuudessaan ja tapauskohtaisesti.

Sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa on omiaan muodostamaan laillisen irtisanomisperusteen tai jopa purkamisperusteen uskollisuus- ja lojaliteettivelvoitteen rikkomisena ja luottamuspuolan muodostumisena työntekijän sekä työnantajan välille. Sopimaton käytös voi ilmetä esimerkiksi työnantajan julkisena arvosteluna Facebook tai Twitter -profiilissa tai anonyyminä kirjoitteluna Suomi24 -palstalla. Toisaalta sopimaton käytös voi ilmetä työntekijän asenteissa tai rikollisessa toiminnassa, mikä voi tulla ilmi esimerkiksi kuvina tai videoina sosiaalisen median sivustoilla. Merkittävästä lojaliteettivelvoitteen laiminlyönnistä on kyse, kun yrityksen ammatti- tai liikesalaisuuksia ja muuta yrityksen salassa pidettävää tietoa välitetään sosiaalisessa mediassa työpaikan ulkopuolisten henkilöiden tietoon.

Se seikka, milloin sopimattomuuden kynnyks ylittyy ja muodostaa täten työsuhteen päättämisperusteen, on selvitettävä kokonaisharkintaa käyttäen. Harkinnassa on otettava huomioon edellä mainitsemiini seikkojen lisäksi moitittavan käytöksen vakavuus, teon toistuvuus, sen haitallisuus työnantajalle tai muille työyhteisön

jäsenille. Lisäksi huomionarvoista on se, minkälainen asema työntekijällä on, eli kuinka hyvää käytöstä häneltä voidaan edellyttää myös vapaa-aikana. Toisaalta se seikka miten työntekijä itse suhtautuu tekoonsa, saa merkitystä arvioitaessa, onko laillinen irtisanomis- tai päättämisperuste olemassa. Lisäksi olennaista sopimattomuuden arvioinnissa on se, onko teko omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalle.

Mikäli sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa on sen luonteista, että sitä voidaan pitää riittävän vakavana, voi irtisanomiskynnys ylittyä asialliseen ja painavaan syyhyn vedoten. Varoituksen saanut työntekijä ylittää omalla moitittavalla käyttäytymisellään irtisanomiskynnyksen helpommin kuin sellainen, joka ei ole vielä varoitusta saanut.

Sopimatonta käytöstä sosiaalisessa mediassa irtisanomisperusteena on arvioitava samoin perustein kuin muullakin tavoin ilmennyttä moitittavaa käytöstä. Se, että sopimattomuus ilmenee sosiaalisessa mediassa, ei vaikuta siihen milloin irtisanomis- tai purkamiskynnys ylittyy, jos muut päättämisperusteet ovat täyttyneet.

Kysymys siitä, milloin sopimaton käytös voi muodostaa irtisanomisperusteen, vaatii laajaa työsopimuslain tulkintaa ottaen huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat niin työntekijän perusoikeuksista aina työnantajan etuihin saakka. Se milloin laillinen päättämisperuste on olemassa, ei voi olla ratkaistavissa yhden ja ainoan virkkeen vastauksella. Ei kuitenkaan tule ajatella, että sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa työsuhteen päättämisperusteena olisi niin vaikeaselkoinen asia, ettei normaali laintulkinta siihen riittäisi.

Olennaista sosiaalisessa mediassa tapahtuneen sopimattoman käytöksen aiheuttamissa irtisanomistilanteissa on se, että sosiaalisessa mediassa tapahtuva tietojen julkaisu ja jakaminen tapahtuu julkisesti, vaikka sivusto olisikin tarkoitettu vain rajatun kaveripiirin käyttöön. Monet käyttäjät eivät tiedosta todellisuutta siitä, kuinka moni saavuttaa Facebook tai Twitter -profiiliin lisätyt kommentit tai sitä, kuinka moni henkilö selailee päivittäin keskustelupalstoja tai YouTube videoita. Sosiaalista mediaa voi toisaalta ajatella myös yksityisyyden suojan ja sananvapauden näkökulmasta. Nämä ovat jokaiselle perustuslain nojalla turvattuja perusoikeuksia, jotka työnantajien tulisi huomioida harkittaessa työsuhteen päättämisperusteita sosiaalisessa mediassa käyttäytymisen perusteella. Niin työnantajien kuin työntekijöidenkin tulee tapauskohtaisesti harkita sitä, mikä kuuluu sananvapauden ja yksityisyyden suojaan

työelämässä ja toisaalta taas sitä, mikä on työnantajaa loukkaavaa toimintaa, jota ei voida edes sananvapaus säännöksillä tehdä oikeutetuksi.

Työnantajien tulisi ottaa selvää vallitsevasta työlainsäädännöstä, sillä työnantajapuolikaan ei vielä varsinaisesti ymmärrä oikeuksiaan, milloin laillinen irtisanomisperuste on olemassa sosiaalisen median tapauksissa. Aika opettaa ja kouluttaa suhtautumaan sosiaaliseen mediaan. Joskus se voi jopa olla työvälineemme ja silloin olemme taas aivan uusien haasteiden edessä. Työnantajille olisi syytä luoda myös omat sosiaalisen median pelisääntönsä, jotta hekin tietävät oikeutensa koska työntekijän sosiaalisen median sivustoja voi ja saa mennä tutkimaan.

Sosiaalista mediaa tulee käyttää harkiten mutta huomioida myös sen mahdollistamat hyödyt. Yritykset ovat jo havahtuneet siihen todellisuuteen, että sosiaalinen media on toimiva markkinoinnin kanava sekä kasvavassa määrin myös työhön liittyvän tiedon jakamisen kanava. Henkilötasolla arvioiden sosiaalisen median hyötyvaikutuksina voidaan mainita ainakin yhteisöpalvelu LinkedIn, joka tarjoaa mahdollisuuden verkostoitua mahdollisten tulevaisuuden työnantajien kanssa.

Lopuksi totean, että sopimattomuuden kriteerit täyttävä käytös on aina sopimatonta tapahtuma ympäristöstä huolimatta. Lisäksi työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa (TSL 3:1). Työntekijän on siis oltava lojaali työnantajaansa kohtaan tapahtumapaikasta tai -ajasta riippumatta. Korostan tämän lojaliteettivelvoitteen yleissäännöstä ja sen merkitystä arvioitaessa sitä, milloin työsopimus voidaan irtisanoa tai purkaa työntekijän käyttäytyttyä sopimattomasti sosiaalisessa mediassa.

Sopimaton käytös sosiaalisessa mediassa voi muodostaa työsopimuksen päättämisperusteen silloin, kun moitittavan käytöksen voidaan katsoa olevan kokonaisharkintaa käyttäen työsopimuslain sekä muiden sopimusvelvoitteiden vastaista.

” The Era of Privacy is over” –Mark Zuckerberg.